



# VALORIZA CNJ

## 4<sup>a</sup> EDIÇÃO

### 4.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, 2025





# VALORIZA CNJ

## 4<sup>a</sup> EDIÇÃO

4.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, 2025

**Presidente**  
Ministro Edson Fachin

**Corregedor Nacional de Justiça**  
Ministro Mauro Campbell

**Conselheiros**  
Ministro Guilherme Caputo Bastos  
José Edivaldo Rocha Rotondano  
Renata Gil de Alcantara Videira  
Mônica Autran Machado Nobre  
Daniela Pereira Madeira  
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha  
Guilherme Guimarães Feliciano  
Pablo Coutinho Barreto  
João Paulo Santos Schoucair  
Ulisses Rabaneda dos Santos  
Marcello Terto e Silva  
Daiane Nogueira de Lira  
Rodrigo Badaró

**Secretaria-Geral**  
Clara da Mota

**Secretário de Estratégia e Projetos**  
Paulo Marcos de Farias

**Diretor-Geral**  
Bruno César de Oliveira Lopes

**EXPEDIENTE**

**SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL**

**Secretaria de Comunicação Social**  
Gabriela Guerreiro

**Coordenadora de Imprensa**  
Andréa Barreto Lemos

**Coordenador de Multimeios**  
Jônathas Seixas

**Diagramação**  
Marcelo Gomes

**Revisão de texto**  
Matheus Bacelar

# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	7
<b>TRABALHO 1</b>	
FLUXO DE ATENDIMENTO AOS MEMBROS DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO DOS TRIBUNAIS .....	10
<b>TRABALHO 2</b>	
ACOLHIMENTO A VÍTIMAS DE ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO ...	15
<b>TRABALHO 3</b>	
RESOLUÇÃO CNJ N. 615/2025 - REGULAMENTAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO PODER JUDICIÁRIO .....	20
<b>TRABALHO 4</b>	
EDIÇÃO 2025 DO PROGRAMA JUSTIÇA ITINERANTE COOPERATIVA NA AMAZÔNIA LEGAL .....	25
<b>TRABALHO 5</b>	
SISTEMA NACIONAL DE MONITORAMENTO DO REGISTRE-SE! .....	31
<b>TRABALHO 6</b>	
PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE ESTÁGIO DO DEPARTAMENTO DE MONITORAMENTO E FISCALIZAÇÃO DO SISTEMA CARCERÁRIO E DO SISTEMA DE EXECUÇÃO DE MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS (DMF) .....	37
<b>TRABALHO 7</b>	
PLANO PENA JUSTA .....	41
<b>TRABALHO 8</b>	
SISTEMA DE GOVERNANÇA DAS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS NACIONAIS PROGRAMÁTICAS (PJNP) .....	45
<b>TRABALHO 9</b>	
PAINEL DE COLEGIADOS .....	50
<b>TRABALHO 10</b>	
INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 103/2024 – PROGRAMA DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA .....	54

**TRABALHO 11**

GESTÃO DE PROJETOS COM FOCO EM BENEFÍCIOS: A IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO POR BENEFÍCIOS NO CNJ (2021 – 2024) ..... 59

**TRABALHO 12**

O SISTEMA MÓDULO DE ESTRUTURA E PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO E O PAINEL DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO ..... 64

**TRABALHO 13**

O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GENERATIVA NA ANÁLISE DE TEXTOS DE PROCESSOS JUDICIAIS PARA FINS DE PESQUISA ..... 69

**TRABALHO 14**

CNJ 20 ANOS - RETRATOS DA NOSSA HISTÓRIA ..... 75

**TRABALHO 15**

SÉRIE DE MATÉRIAS ESPECIAIS SOBRE OS 20 ANOS DO CNJ ..... 79

**TRABALHO 16**

1º ENCONTRO NACIONAL DA MULHER POLICIAL JUDICIAL ..... 82

**TRABALHO 17**

IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (SIGEO) NO CNJ ..... 88

**TRABALHO 18**

DA SELEÇÃO À LOTAÇÃO: A JORNADA INICIAL DOS NOVOS SERVIDORES DO CNJ ..... 93

**FICHA CATALOGRÁFICA**

C755p

Conselho Nacional de Justiça.

Prêmio valoriza CNJ : categoria trabalhos técnicos / Conselho Nacional de Justiça. – 4. ed. – Brasília: CNJ, 2025.

99 p.

ISBN: 978-65-5972-209-9

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 Judiário) – 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 4<sup>a</sup> 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:

- I. Peças Jurídicas;
- II. Projetos/Ações/Iniciativas de área-fim;
- 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 1<sup>a</sup> (2017), da 2<sup>a</sup> (2021) e da 3<sup>a</sup> (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:
  - 74,9% sentem orgulho de trabalhar no CNJ;

- 78% consideram o CNJ uma boa instituição para se trabalhar;
  - 74,7% percebem que o trabalho é útil para a sociedade;
  - 55,2% afirmam que o trabalho os faz felizes; e
  - 59,4% sentem que podem ser autênticos no ambiente de trabalho.
- Em 2025, os resultados mantiveram altos níveis de satisfação e pertencimento:
    - 79,0% reconhecem o CNJ como uma boa instituição para se trabalhar;
    - 77,7% veem sentido no trabalho que realizam;
    - 76,7% sentem orgulho de trabalhar no CNJ;
    - 73,4% consideram seu trabalho útil para a sociedade; e
    - 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.

# Trabalho 1

**FLUXO DE ATENDIMENTO AOS  
MEMBROS DAS COMISSÕES DE  
PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO  
AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO  
DOS TRIBUNAIS**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

01406/2022

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Renata Gil de Alcântara Videira – conselheira
- Celina Ribeiro Coelho da Silva, analista judiciária - área Judiciária – Matrícula: 1678;
- Fabiana Jardim Sena Pacheco - analista judiciária – Apoio Especializado: Serviço Social – Matrícula: 2445;
- Janaína Castilho de Souza – analista judiciária – área administrativa – Matrícula: 2301;
- Gessyane Lóes Nogueira – colaboradora terceirizada – Matrícula não localizada no Sei.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Dar efetividade às Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação instituídas nos tribunais, mediante o esclarecimento de dúvidas em casos concretos, bem como por meio do apoio institucional do Conselho Nacional de Justiça em localidades que apresentem dificuldades na implementação da Política Judiciária.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Agosto de 2024 até os dias atuais

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Membros de Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação instituídas nos tribunais

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

O principal benefício da iniciativa foi o fortalecimento da credibilidade institucional do CNJ. Recebemos inúmeros retornos positivos dos tribunais, que relatam sentir-se seguros ao recorrer ao Conselho, confiando não apenas na efetividade das providências, mas também na preservação do sigilo das informações. Esse reconhecimento gera um efeito

multiplicador, consolidando uma rede de confiança que reforça a imagem do órgão como instância responsável e protetiva.

Além disso, a prática trouxe ganhos internos relevantes. A experiência demonstrou ser um modelo eficiente e de fácil replicação em outras políticas judiciárias e até em áreas administrativas do CNJ, por conciliar amplitude de alcance com racionalização de esforços. Considerando o crescimento exponencial das atribuições do Conselho e a limitação de sua força de trabalho, iniciativas que maximizam resultados sem custos adicionais são especialmente valiosas para garantir eficiência institucional e sustentabilidade das políticas públicas implementadas.

#### **DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

**Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?**

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

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

#### **POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas.

#### **PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

**Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?**

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

#### **REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em 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

### Identificação do problema

A Resolução CNJ n. 351/2020 criou comissões em todos os tribunais. Na prática, os membros – com composição plural e rotativa – acumulavam dúvidas operacionais sobre como atuar em casos concretos e não tinham a quem recorrer.

### Métodos e técnicas adotadas

Institucionalizou-se uma rede de pontos focais regionais (cinco, cobrindo todas as regiões), composta por integrantes do Comitê Nacional, para atender comissões de todos os ramos de justiça. Produziu-se arquivo diagramado com foto e contatos (WhatsApp/e-mail), realizaram-se webinários de alinhamento e criou-se um grupo nacional de WhatsApp para comunicação oficial e difusão de conteúdos variados sobre o tema da Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

### Custos e recursos envolvidos

Não houve custos. Houve apenas racionalização de recursos humanos já existentes no Comitê Nacional e uso de ferramentas digitais gratuitas.

### Eficiência e efetividade (comparação com dados)

Antes: (i) 0 registros formais de demandas; (ii) atendimentos informais e esporádicos; (iii) ausência de canal único.

Depois: (i) 5 pontos focais com cobertura nacional; (ii) 1 grupo nacional de WhatsApp como canal oficial; (iii) atendimentos contínuos, por mensagem de texto ou videoconferência, com encaminhamento de casos complexos à alta administração dos tribunais quando necessário, e debate no Comitê Nacional a respeito das dúvidas, permitindo, assim, que a Política judiciária seja aperfeiçoada; (iv) 0 custo adicional. Embora a quantificação fina ainda esteja em implantação, todos os pontos focais vêm sendo regularmente acionados, evidenciando aumento de acesso e padronização do suporte.

### Características inovadoras

Transformação da demanda difusa em rede estruturada, próxima e responsiva, com portas de entrada claras, materiais de identificação e apoio síncrono/assíncrono. Simplicidade operacional com alto alcance.

**Tempo de implementação/execução**

Implementação imediata e execução contínua, sob demanda, viabilizadas por recursos já existentes.

**Dificuldades e superação**

A alta rotatividade de membros nas comissões gera recorrência de dúvidas. Foram intensificados webinários e materiais de apoio; debate-se alteração normativa para ampliar a permanência de membros com perfil e capacitação, a fim de consolidar memória institucional.

**Potencial de replicação**

Elevado. O modelo – sem custo, de capilaridade regional e coordenação central – é replicável em outros colegiados e políticas (direitos humanos, gestão de pessoas, ouvidorias, por exemplo), dentro e fora do Poder Judiciário

2

## Trabalho 2

**ACOLHIMENTO A VÍTIMAS DE  
ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO  
NO PODER JUDICIÁRIO**



**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

01406/2022, doc. 1884622, item 3

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Renata Gil de Alcântara Videira – conselheira
- Celina Ribeiro Coelho da Silva, analista judiciária – área Judiciária – Matrícula: 1678;
- Fabiana Jardim Sena Pacheco – analista judiciária – Apoio Especializado: Serviço Social – Matrícula: 2445;
- Janaína Castilho de Souza – analista judiciária – área administrativa – Matrícula: 2301;
- Gessyane Lóes Nogueira – colaboradora terceirizada – Matrícula não localizada no Sei.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Assegurar o acolhimento das vítimas de assédio e discriminação do Poder Judiciário que não tenham recebido atendimento adequado em seus tribunais de origem, garantindo-lhes suporte institucional e humanizado.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Junho/2024 até os dias atuais

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Magistrado(as), servidores(as), colaboradores(as) e estagiários(as) do Poder Judiciário.

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

O maior benefício da iniciativa foi a consolidação de um atendimento humanizado e qualificado às vítimas de assédio e discriminação, que passaram a encontrar no CNJ não apenas um órgão normativo, mas também um espaço seguro de acolhimento. Além disso, o novo modelo é capaz de promover modificações efetivas no que se refere à prevenção e enfrentamento ao assédio nos tribunais.

**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.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

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

**REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outras unidades do CNJ;

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário.

**INOVAÇÃO**

Inovação no Poder Judiciário.

**BREVE DESCRIÇÃO****Identificação do problema**

Após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020, verificou-se que, na prática, diversas vítimas de assédio e discriminação não eram adequadamente acolhidas em seus tribunais. Muitas relatavam inexistência ou inefetividade das comissões locais, falhas no atendimento ou receio de retaliações, recorrendo diretamente ao CNJ por e-mail, WhatsApp ou ouvidoria. O antigo procedimento, que consistia apenas em expedir ofício ao tribunal, mostrava-se insuficiente, pois não garantia acolhimento à vítima nem solução efetiva ao caso.

### **Métodos e técnicas adotadas**

O CNJ inverteu o fluxo de atendimento. Sempre que uma demanda de vítima é recebida no Comitê, é enviado e-mail padrão oferecendo atendimento virtual por servidoras com formação em serviço social e psicologia, de caráter psicossocial e não obrigatório. A maioria aceita o acolhimento. Após a escuta e apoio inicial, elabora-se relatório e, em conjunto com a vítima, define-se o encaminhamento mais adequado, em conformidade com a Resolução. Em casos necessários, realiza-se também atendimento jurídico por servidora com formação em Direito, permitindo à vítima compreender as alternativas processuais e institucionais antes de decidir qual providência deseja adotar.

### **Custos e recursos envolvidos**

Não houve custo adicional. O atendimento é realizado por servidoras lotadas no gabinete da Conselheira Renata Gil, com formação em serviço social e psicologia. Na fase inicial do fluxo, tarefas administrativas de envio de e-mails e marcação dos atendimentos podem ser executadas por outros servidores, otimizando os recursos humanos da unidade.

### **Eficiência e efetividade**

O novo modelo gerou encaminhamentos mais qualificados e efetivos, substituindo a mera expedição de ofícios por soluções individualizadas. Vítimas relatam sentir-se acolhidas e fortalecidas para decidir sobre o encaminhamento de seus casos. Ainda que não haja estatísticas numéricas consolidadas, há evidências de que o fluxo reduziu a sensação de desamparo e conferiu maior eficácia às determinações expedidas pelo CNJ. Por meio dos atendimentos, foi possível também angariar mais elementos para a elaboração da política judiciária, especialmente no que se refere a aperfeiçoamentos normativos e prioridade de ações.

### **Características inovadoras**

A inversão da lógica: o foco passa a ser primeiro o acolhimento humanizado da vítima e, só então, a definição de encaminhamentos jurídicos e administrativos. Essa prática transforma uma política essencialmente normativa em um espaço de escuta ativa, garantindo legitimidade e efetividade perante os destinatários.

### **Tempo de implementação/execução**

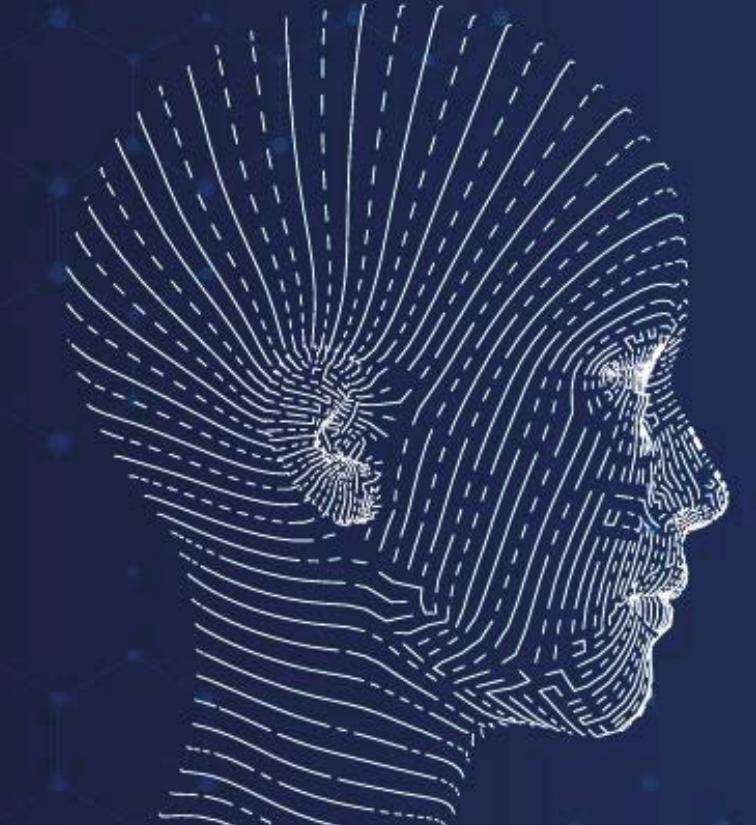
A implementação foi imediata, em razão da disponibilidade de servidoras com perfil técnico adequado. A execução é contínua, sob demanda.

### **Dificuldades encontradas e superação**

A principal dificuldade refere-se ao volume de demandas, somado às demais atribuições das servidoras responsáveis. O problema vem sendo mitigado com apoio administrativo na fase inicial do fluxo, mas ainda há necessidade de ampliação da equipe para atendimento especializado.

### **Potencial de replicação**

O modelo possui elevado potencial de replicação em tribunais e outros órgãos, sobretudo em áreas como ouvidorias, comitês de assédio e gestão de pessoas. Demonstra que o acolhimento humanizado é mais eficaz do que a simples tramitação burocrática, podendo ser replicado em diferentes políticas públicas relacionadas a direitos humanos e ambiente organizacional.



GRUPO DE TRABALHO SOBRE  
**Inteligência Artificial  
no Poder Judiciário**



## Trabalho 3



**RESOLUÇÃO CNJ N. 615/2025 -  
REGULAMENTAÇÃO DA  
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO  
PODER JUDICIÁRIO**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

14001/2023

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho – conselheiro
- Bruno Crasnek Luz – servidor – matrícula: 2112
- Juliana Silva Menino Alencastro Veiga – servidora – matrícula: 2345
- Felipe de Brito Belluco – servidor – matrícula: 2047
- Daniel Jeremias de Andrade Alves – estagiário
- Mariana Cardoso da Silva – secretária
- Lourane Mayra de Souza Barros – secretária

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Atividade de assessoramento técnico em assessoramento ao Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 338, de 30 de novembro de 2023, que resultou na edição da Resolução CNJ n. 615, de 11 de março de 2025, que estabelece diretrizes para o desenvolvimento, utilização e governança de soluções desenvolvidas com recursos de inteligência artificial no Poder Judiciário.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

30/11/2023 - 11/3/2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Magistrados e servidores do Poder Judiciário e atores do sistema de justiça.

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

A nova disciplina padronizou a governança de IA, instituiu registros e logs obrigatórios, transparência em linguagem simples e catálogo público no Sinapses., o que reduz retribalho normativo entre unidades, acelerou análise de conformidade e facilitou prestação de contas, com ganhos diretos de produtividade e simplificação de procedimentos. A mudança para regulação orientada a risco (baixo/alto/excessivo), com auditorias, ava-

liações de impacto e supervisão humana, alterou qualitativamente a forma como o CNJ conduz inovação: decisões mais seguras, previsíveis e auditáveis, aumento de confiança interna e externa e maior visibilidade institucional

Os efeitos são transversais: atingem gabinetes, áreas-meio e áreas-fim do CNJ e, por indução regulatória e pelo Sinapses, alcançam todos os ramos do Poder Judiciário, ampliando o impacto além de uma unidade e de todo o CNJ.

A secretaria-executiva viabilizou o ciclo de entrega (convocações, pautas, memoriais, encaminhamentos e controle de prazos), garantindo quórum, documentação e publicidade: compartilhamento do questionário do DPJ, coleta de sugestões, definição de cronograma de eventos e convocações formais registradas, elementos críticos para coordenação e velocidade de decisão até a aprovação da minuta.

#### **DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

**Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?**

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

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

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

#### **POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas.

#### **PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

**Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?**

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

Impacto em todo o CNJ.

**REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO**

Inovação no Poder Judiciário.

**BREVE DESCRIÇÃO**

A chegada da IA generativa expôs lacunas da Res. 332/2020: ausência de classificação de riscos, pouca auditabilidade, uso difuso de ferramentas privadas, fragilidades de proteção de dados e baixa oferta de capacitação. Pesquisa do DPJ, lançada em 2024 e realizada a pedido do Grupo de Trabalho, indicou adoção experimental, de aproximadamente 50% de magistrados e servidores, e forte demanda por treinamento.

Instituiu-se GT multidisciplinar, em que foram realizadas nove reuniões plenárias e dezenas de encontros temáticos organizados pela equipe do gabinete representante do Senado Federal - à época, o Conselheiro Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho. O GT multidisciplinar trabalhou por um ano, com subgrupos temáticos, audiência pública e consolidação de contribuições. Houve coordenação operacional contínua da secretaria-executiva – responsável por convocações, pautas, registros e logística híbrida – assegurando quórum, documentação e publicidade das atividades (portaria instituidora com previsão de Secretaria Executiva; composição: Bruno Crasnek Luz e Juliana Menino).

Realizou-se, ainda, audiência pública entre os dias 25 e 27/9/2024) com mais de 30 especialistas e 16 mil visualizações no Youtube. A equipe foi, ainda, responsável por assessorar tecnicamente o colegiado na elaboração do benchmarking internacional (AI Act/UE, OCDE, Unesco) e consulta a entidades, resultado na consolidação da versão final do texto aprovada em reunião em 12/12/2024. O resultado foi uma regulação orientada a risco, centrada na pessoa e na proteção de dados.

Principais técnicas utilizadas: (i) Classificação de risco (baixo, alto, excessivo) com vedações claras; (ii) avaliação e impacto algorítmico, auditorias periódicas e monitoramento contínuo; (iii) governança e transparência proporcionais, com logs, explicabilidade sempre que possível e publicidade em linguagem simples; (iv) estímulo a soluções corporativas e ao reuso via PDPJ/Sinapses; (v) regras para uso excepcional de ferramentas privadas, com anonimização e segurança; (vi) criação do Comitê Nacional de IA para monitorar, atualizar diretrizes e harmonizar práticas.

Predominância de recursos humanos próprios do CNJ, com colaboração interinstitucional e aproveitamento de infraestruturas existentes, especialmente do Gabinete, do Cerimonial e do Departamento de Pesquisas Judiciárias.

Espera-se ganho de eficiência e qualidade com segurança jurídica, redução de vieses e de riscos cibernéticos, maior transparência com o reforço do catálogo público no Sinapses e menor dependência de soluções genéricas. Medidas inovadoras foram contempladas, como a adoção de matriz de risco alinhada a padrões internacionais; criação do Comitê de IA com poderes de reclassificação e definição de protocolos; regulamentação do uso excepcional de ferramentas privadas com salvaguardas; e fortalecimento da Sinapses como catálogo e ambiente de monitoramento.

Trabalho desenvolvido entre novembro de 2023 (Portaria 338/2023) e fevereiro de 2025 (publicação da Resolução). Vigência em 120 dias após publicação e janela de 12 meses para adequação dos tribunais.

Como desafios, aponta-se a heterogeneidade de visões (segurança x inovação; uso de dados sigilosos; alcance de IAs preditivas). Superou-se com governança de risco, participação social, documentação pública e atuação diligente da secretaria-executiva na consolidação de contribuições, registros e fluxo decisório.



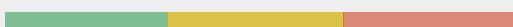
# JUSTIÇA ITINERANTE COOPERATIVA NA AMAZÔNIA LEGAL

2025

**BOCA DO ACRE (AM) E XAPURI (AC)**  
23 A 27 DE JUNHO DE 2025

## Trabalho 4

**EDIÇÃO 2025 DO PROGRAMA  
JUSTIÇA ITINERANTE COOPERATIVA  
NA AMAZÔNIA LEGAL**



**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

00022/2025 (e os demais relacionados)

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Lívia Cristina Marques Peres – juíza auxiliar da Presidência – Matrícula: 2092;
- Thais Martins Bosch – assessora chefe da SEP – Matrícula: 1742;
- Viviane Fecher – PNUD – Matrícula: 104782;
- Bruno Cezar Andrade de Souza – coordenador SEP – Matrícula: 2391;
- Leonardo de Andrade Ferraz Fogaça – servidor SEP – Matrícula: 2518;
- Angela Maria dos Santos – coordenadora SEP – Matrícula: 1577;
- Paulo Henrique Souza – secretário SEP – Matrícula: 106998.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Desenvolver ações conjuntas para assegurar e promover o pleno acesso à Justiça e aos serviços públicos na Amazônia Legal, por meio dos serviços da Justiça Itinerante (Seji).

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

23 a 27 de junho de 2025 (ação) fev/2025 a set/2025 (projeto como um todo)

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

População residente na região da Amazônia Legal, especialmente as populações em situação de vulnerabilidade.

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

Benefício 1

Garantir acesso à justiça e promover cidadania à população da região sede da itinerância.

Descrição: Realizar a itinerância em formato colaborativo e integrado, garantindo acesso à justiça e promoção de cidadania em localidade com pouca presença do Estado.

Resultado: resultado direto para a sociedade ao oferecer serviços que garantem acesso à justiça e promoção de cidadania.

Forma de Medição

Indicadores: resultados apurados

Exemplos:

- Número de parceiros envolvidos na itinerância (implica maior número de serviços e atendimentos);
- Nível de satisfação com o atendimento;
- Número de atendimentos realizados.

Benefício 2

Documentar os dados da localidade atendida, empiricamente coletados, e as informações dos serviços prestados.

Descrição: Consolidar dados, avaliar e divulgar os resultados.

Resultado: resultado indireto, centrado na concessão de visibilidade de realidade pouco conhecida, colocando luz em demandas de grupo social carente de cidadania.

Forma de Medição

Indicadores: resultados apurados

Exemplos:

- Número de acesso/engajamento das publicações da itinerância nas redes sociais.

### **DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

**Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?**

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

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;

Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

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

Impacto em todo o CNJ.

**REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outras unidades do CNJ;

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO**

Inovação no Poder Judiciário.

**BREVE DESCRIÇÃO****Síntese do Contexto**

Considerando a falta de capilaridade do Poder Judiciário e de outras instituições públicas na Amazônia Legal, inclusive as integrantes do sistema de Justiça, ao que se acresce a dificuldade de acesso físico a algumas localidades, é indispensável a implementação de ações voltadas à garantia de direitos fundamentais, especialmente o direito de acesso à Justiça, bem como uma atuação integrada do Poder Público para formação de consciência cidadã da população residente na região.

A partir de 2023, com a celebração do Acordo de Cooperação Técnica n. 3/2023, o Conselho Nacional de Justiça e os demais parceiros têm executado os termos do pacto fundados em máxima interação para prestação integrada dos serviços ofertados na itinerância.

As localidades que serão atendidas na edição de 2025 – Boca do Acre (AM) e Xapuri (AC) – foram escolhidas pelos partícipes conforme os critérios expostos na ata de reunião de 19/02/2025 (SEI 2109784). Rio Branco, capital do Acre, será o ponto de partida e importante base de apoio para ambas as cidades, valendo notar que Boca do Acre, localizada no extremo sul do estado do Amazonas, tem acesso direto à capital do Acre via BR-317.

Ressalta-se que os tribunais locais, estaduais, trabalhistas e o Tribunal Regional Federal da Primeira Região, realizam ações itinerantes, no entanto, fazem-nas de forma menos abrangente, estando restritos aos limites territoriais de jurisdição e à competência material do segmento de justiça que integram, o que não garante acesso a direitos com a integralidade que alicerça o programa ao qual o presente projeto atrela-se.

### **CONSEQUÊNCIAS DO CONTEXTO FÁTICO**

**DIREITOS FUNDAMENTAIS DESPROTEGIDOS:** a inexistência de estruturas estatais na região e a presença de barreiras geográficas inibem a cidadania do(a) amazônica e impedem o exercício de direitos fundamentais, no que se inclui o direito à proteção judicial.

**FALTA DE ATUAÇÃO ESTATAL CONCERTADA:** a ausência de cooperação entre diversos setores estatais, inclusive para otimização de custos, leva a ações pouco efetivas e eficientes.

**DESCONTINUIDADE:** a falta de sólido engajamento cooperativo dificulta a permanência das tarefas executórias das políticas públicas na região.

### **PRINCIPAL DESAFIO**

Transformar o cenário de ausência do Estado, promovendo o acesso à cidadania por meio de atuação cooperada, com oferta de serviços públicos de forma contínua e estruturada, com mensuração dos resultados.

### **DIRECIONADORES**

- Congregação dos tribunais e demais parceiros para atuação cooperada e integração dos serviços na edição da Itinerância Cooperativa na Amazônia Legal objeto do presente projeto.
- Estruturação de rede de cooperação, com fluxo de trabalho estabelecido, que garanta a continuidade da itinerância em formato colaborativo e integrado.
- Levantamento das demandas da região sede da itinerância na perspectiva das instituições partícipes.
- Elaboração de um plano de ação.
- Compilação das informações obtidas durante a itinerância.
- Outros, a definir conjuntamente com os partícipes.

### **PROPOSTA DE JORNADA**

A edição 2025 da Itinerância Cooperativa ocorrerá no período de 23 a 27 de junho de 2025 nas cidades de Boca do Acre (AM) e Xapuri (AC), de forma simultânea e abrangente

dos seguintes eixos de atuação: ambiental, previdenciário, trabalhista, cidadania (com subeixo saúde), indígena, infância e fundiário.

Além dos eixos listados, o programa conta com o eixo de dados, que é transversal aos demais.

Etapa 1: desenvolver planos de ação por eixos temáticos;

Etapa 2: realizar a itinerância;

Etapa 3: consolidar dados, avaliar e divulgar os resultados.

# Registre-se!

Semana Nacional do Registro Civil

12 A 16  
DE MAIO



## Trabalho 5

**SISTEMA NACIONAL DE  
MONITORAMENTO DO REGISTRE-SE!**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

01278/2025

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Caio Henrique Faustino da Silva – coordenador de Gestão de Programas e Projetos da Corregedoria Nacional de Justiça 106611 – matrícula: 2491;
- Raquel Oliveira Nunes;
- Valda Maria Calderaro de Azevedo – matrícula: 2419;
- Rodrigo Gonçalves de Souza – matrícula: 2487;
- Elaine Almeida Rocha – matrícula: 2505;
- Amanda Ribeiro Aliceral Rosa;
- Rogério Gonçalves de Oliveira – matrícula: 1917.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

- Padronizar o planejamento, a coleta e o monitoramento das informações relativas à Semana Nacional do Registro Civil – Registre-se, em todas as 27 unidades da federação.
- Simplificar fluxos de trabalho entre a Corregedoria Nacional de Justiça e as Corregedorias-Gerais de Justiça, reduzindo burocracias, retrabalho e tempo de consolidação de dados.
- Assegurar a qualidade e a segurança dos dados coletados, por meio do uso de formulários institucionais e plataforma tecnológica de monitoramento.
- Ampliar a transparência e a visibilidade do CNJ e da Semana Nacional do Registro Civil, por meio da divulgação pública da programação e dos resultados em painel interativo.
- Acompanhar em tempo real a execução das ações programadas, permitindo maior responsividade na gestão e na articulação com parceiros institucionais.
- Fortalecer a governança do Programa Registre-se, oferecendo subsídios técnicos que possibilitaram a edição do Provimento CNJ n. 199/2025, que consolidou e ampliou o escopo do programa.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

06/02/2025 à 03/06/2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

- Corregedorias-Gerais de Justiça (CGJ's) das 27 unidades da federação, responsáveis pela coordenação local da Semana Nacional do Registro Civil.
- Tribunais de Justiça estaduais e do Distrito Federal, que dão suporte institucional e operacional às ações.
- Registradores e registradoras civis de pessoas naturais, diretamente envolvidos na execução dos atendimentos.
- Órgãos do sistema de justiça, como Ministérios Públicos e Defensorias Públicas, parceiros no encaminhamento e garantia de direitos.
- Órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, Estadual e Municipal, como MDHC, MPI, Funai, Arpen-Brasil, entre outros, que atuam em conjunto para viabilizar os atendimentos.
- Equipes técnicas do CNJ (COGP/CN, DMF e áreas correlatas), que utilizam os dados para planejamento, monitoramento e avaliação.
- Populações em situação de vulnerabilidade social, beneficiários diretos do Programa Registre-se, em especial populações indígenas, comunidades quilombolas, pessoas privadas de liberdade, e outros grupos historicamente subdocumentados.

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

- Padronização nacional dos processos de planejamento, execução e monitoramento da Semana Nacional do Registro Civil, com uso de formulários institucionais unificados.
- Redução da burocracia e do retrabalho, ao substituir planilhas dispersas e relatórios manuais por ferramentas digitais seguras e integradas.
- Aumento da produtividade e da qualidade das informações, permitindo análises mais consistentes e decisões mais assertivas pela Corregedoria Nacional de Justiça.
- Economia de recursos materiais, humanos e orçamentários, em razão da simplificação dos fluxos de coleta, validação e consolidação de dados.
- Acompanhamento em tempo real da execução das ações em todas as 27 unidades da federação, ampliando a responsividade e a capacidade de gestão do CNJ.

- Transparência e visibilidade ampliadas do programa, com a divulgação pública da programação e dos resultados no Painel Nacional Registre-se.
- Fortalecimento da articulação institucional com Corregedorias-Gerais de Justiça, Tribunais de Justiça e parceiros como MDHC, MPI, Funai e Arpen-Brasil.
- Aprimoramento institucional do Programa Registre-se, com a identificação de pontos estruturais que subsidiaram sua consolidação como política pública permanente do Poder Judiciário.

**DESUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

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

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

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

Impacto em 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;

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

**BREVE DESCRIÇÃO**

A Semana Nacional do Registro Civil – Registre-se! 2025 evidenciou a necessidade de instrumentos capazes de assegurar planejamento uniforme, monitoramento contínuo e ampla divulgação das ações em todo o país. O problema identificado foi a ausência de mecanismos padronizados para coleta e acompanhamento nacional, que gerava retrabalho, baixa uniformidade e pouca eficiência. Para enfrentar esse desafio, a Corregedoria Nacional de Justiça, por meio da COGP/CN, concebeu a ideia de padronizar a coleta de dados e o acompanhamento das atividades. A solução técnica foi desenvolvida em parceria com a área de Tecnologia da Informação da Corregedoria, resultando na criação de formulários digitais institucionais em WordPress e do Painel Nacional Registre-se em Power BI.

A inovação substituiu relatórios manuais e planilhas fragmentadas por um sistema padronizado, seguro e eficiente, promovendo expressiva economia de tempo e recursos. Houve simplificação de fluxos entre Corregedorias-Gerais de Justiça e CNJ, eliminação de retrabalho, maior produtividade e qualidade na coleta, validação e análise das informações.

Os resultados foram imediatos e de grande impacto. Pela primeira vez, o CNJ passou a acompanhar em tempo real o planejamento e a execução da Semana Nacional, consolidando dados das 27 unidades da federação em um único ambiente. Essa visibilidade ampliou a capacidade de articulação com parceiros estratégicos (MDHC, MPI, Funai, Arpen-Brasil) e fortaleceu a imagem institucional do Conselho perante a sociedade, demonstrando eficiência, transparência e capacidade de resposta. O alcance foi amplo: tribunais, corregedorias, registradores civis, órgãos parceiros e mais de 200 mil cidadãos em situação de vulnerabilidade diretamente beneficiados.

O modelo adotado demonstrou alto potencial de replicabilidade, sendo aplicado nos programas Solo Seguro Favela e Solo Seguro Amazônia Legal, novamente em âmbito nacional. O modelo pode ser expandido a outros programas do Judiciário e até a políticas públicas da Administração.

No aspecto da inovação, a prática introduziu, de forma inédita no âmbito do Judiciário, instrumentos digitais integrados de coleta e monitoramento de dados, alinhados ao Provimento CNJ n. 140/2024. A experiência fundamentou ainda a edição do Provimento

n. 199/2025, que instituiu a Semana Nacional do Registro Civil como política pública permanente, consolidando os avanços alcançados.

A concepção ocorreu no primeiro semestre de 2025 e a implementação foi concluída antes da Semana Nacional (maio/2025). O principal desafio foi a padronização de dados recebidos de diferentes tribunais e corregedorias, superado com a criação de formulários uniformes e suporte contínuo às equipes locais. Os custos foram minimizados, pois a solução utilizou recursos tecnológicos já disponíveis no CNJ e dedicação das equipes da COGP e da TI, sem necessidade de contratação externa. Em comparação com anos anteriores, quando os relatórios eram descentralizados e com atrasos, em 2025 houve acompanhamento em tempo real de 100% das unidades da federação, com consolidação em um único painel nacional, garantindo maior eficiência, eficácia e efetividade.

Assim, a concepção da COGP e o desenvolvimento conjunto com a TI da Corregedoria proporcionaram um salto em eficiência, eficácia e efetividade, consolidando o CNJ como protagonista na promoção da cidadania e na coordenação nacional de ações de grande impacto social.



## Trabalho 6

**PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE  
ESTÁGIO DO DEPARTAMENTO DE  
MONITORAMENTO E FISCALIZAÇÃO  
DO SISTEMA CARCERÁRIO E DO  
SISTEMA DE EXECUÇÃO DE MEDIDAS  
SOCIOEDUCATIVAS (DMF)**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

16000/2025

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

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

- Melina Machado Miranda – chefe da Seção de Apoio Institucional, Supervisora DMF, Diretora Técnica Substituta – matrícula: 2125;
- Wesley Oliveira Cavalcante – chefe da Seção de Expedientes e Demandas do DMF, supervisor – matrícula :1770;
- Ane Ferrari Ramos Cajado – chefe da Seção de Expedientes e Demandas do DMF substituta – matrícula: 2270.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

- Construir espaço formativo permanente de estágio do DMF/CNJ;
- Fortalecer o intercâmbio de conhecimentos e fluxos entre a Assessoria Técnica e a Seção de Expediente do DMF;
- Disseminar as políticas judiciais, atos normativos, fluxos institucionais e outros temas e legislações correlatos;
- Possibilitar maior interesse e engajamento no campo de estágio e menor rotatividade; e
- Qualificar tecnicamente as respostas e os encaminhamentos da Seção de Expediente.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Abril de 2025 - contínuo

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Estagiárias(os) e jovens aprendizes, além de terceirizadas(os), servidoras(es).

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

- Construção de espaço formativo permanente de estágio do DMF/CNJ;

- Fortalecimento do intercâmbio de conhecimentos e fluxos entre a Assessoria Técnica e a Seção de Expediente do DMF;
- Disseminação de políticas judiciais, atos normativos, fluxos institucionais e outros temas e legislações correlatos;
- Viabilização de maior interesse e engajamento no campo de estágio e menor rotatividade; e
- Qualificação técnica das respostas e dos encaminhamentos da Seção de Expediente.

**DESUROCRATIZAÇÃO / 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.

**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 outras unidades do CNJ.

**INOVAÇÃO**

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

**BREVE DESCRIÇÃO**

Iniciativa do Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e do Sistema de Execução de Medidas Socioeducativas (DMF) de formação dos estagiários que atuam na unidade. O Programa de Formação de Estágio do DMF foi estruturado em formato de oficinas mensais e teve os seguintes objetivos:

- Construir espaço formativo permanente de estágio do DMF/CNJ;
- Fortalecer o intercâmbio de conhecimentos e fluxos entre a Assessoria Técnica e a Seção de Expediente do DMF;
- Disseminar as políticas judiciárias, atos normativos, fluxos institucionais e outros temas e legislações correlatos;
- Possibilitar maior interesse e engajamento no campo de estágio e menor rotatividade; e
- Qualificar tecnicamente as respostas e os encaminhamentos da Seção de Expediente.

A seguir, o quadro de oficinas realizadas e previstas até o momento:

- Resolução CNJ N. 487/2023;
- Fluxo da Seção de Expedientes, Modelos de Despachos e Funcionalidades do SEI;
- Casos de tortura, morte e maus-tratos nos sistemas prisional e socioeducativo;
- Competências de juízes e do GMF;
- Reconhecimento de pessoas e erros;
- Resoluções Indígenas e LGBTQIAPN+.



**PENA  
JUSTA**

**Plano Nacional para o  
Enfrentamento do Estado  
de Coisas Inconstitucional  
nas Prisões Brasileiras**

## **Trabalho 7**

**PLANO PENA JUSTA**



**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

14281/2023

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Des. Luís Geraldo Sant'Ana Lanfredi, Juiz Auxiliar da Presidência do CNJ, Coordenador do DMF – matrícula: 2074;
- Equipe DMF.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Pena Justa: Plano Nacional para o Enfrentamento do Estado de Coisas Inconstitucional nas Prisões Brasileira – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 347 em conjunto com a sua Matriz de Implementação do Plano Nacional.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

3 anos, a partir de fevereiro de 2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Pessoas privadas de liberdade, instituições e organizações relacionadas ao tema.

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

Enfrentamento do Estado de Coisas Inconstitucional nas Prisões Brasileira – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 347.

**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.

#### **PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

**Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?**

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

#### **REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

#### **INOVAÇÃO**

Inovação no Poder Judiciário.

#### **BREVE DESCRIÇÃO**

Sobre o Pena Justa: Plano Nacional para o Enfrentamento do Estado de Coisas Inconstitucional nas Prisões Brasileira – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 347:

A arquitetura técnica do Pena Justa avança desde a análise dos problemas até as formas propostas de enfrentamento, com organização em quatro capítulos.

Capítulo 1. O Estado de Coisas Inconstitucional nas Prisões Brasileiras. Este capítulo, a partir do detalhamento da decisão de mérito da ADPF 347, trata dos desafios históricos do sistema prisional brasileiro e resgata estratégias nacionais adotadas ao longo das últimas décadas.

Capítulo 2. Metodologia e Processo de Construção do Plano Nacional. Trata das bases principiológicas, legais e metodológicas do Plano, os principais atores envolvidos e o processo dialógico realizado para sua construção. São apresentados os diferenciais do Plano e a perspectiva de implementação nas unidades da Federação.

Capítulo 3. Plano Nacional: Dimensão Estruturante, Eixos de Atuação e Problemas. Detalha os quatro Eixos e 14 Problemas abordados no Plano e apresenta Mapas Mentais para cada eixo, a partir da adoção do racismo como dimensão estruturante do Estado de Coisas Inconstitucional.

Capítulo 4. Plano Nacional: Ações Mitigadoras e Medidas Propostas. Este capítulo detalha as ações mitigadoras e medidas correlatas, identificadas por eixo e indica as medidas direcionadas especificamente a grupos vulnerabilizados.

Capítulo 5. Indicadores, Governança e Monitoramento. Apresenta os indicadores de destaque para fins de monitoramento, além de especificar as instâncias de governança para implementação e as dimensões de monitoramento do Plano Nacional.

Links:

<https://www.cnj.jus.br/plano-pe-na-justa-preve-mais-de-300-metas-para-levar-dignidade-a-presos-e-presas-no-pais/>

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/02/12-02-2025-pe-na-justa-fala-efetiva.pdf>

<https://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario/plano-pe-na-justa/documentos-relevantes/>

**Políticas**

As Políticas Judiciárias Nacionais Programáticas (PJNP) são instituídas por Resolução do CNJ e possuem as seguintes características:

- **Instância de governança definida:** um colegiado responsável ou autoridade(s) formalmente designada(s) para o gerenciamento da política;
- **Objetivos claros:** passíveis de desdobramento em um plano de ação;
- **Resultados mensuráveis:** acompanhados por indicadores de monitoramento.

Essas políticas demandam um **esforço gerencial robusto**, considerando que seu **ciclo de gestão** envolve **processos contínuos** de planejamento, monitoramento, avaliação e redesenho, para o alcance de diretrizes e objetivos estabelecidos. A classificação das PJNP é fruto de uma análise técnica fundamentada na [Instrução Normativa nº 99/2024](#), que estabelece diretrizes para o gerenciamento dessas políticas no âmbito do CNJ, indo além da vinculação à Resolução que as instituiu.

**Planos de ação**

O Plano de Ação para a Governança da Política Judiciária Nacional Programática (PJNP) é um conjunto estruturado de ações coordenadas que visa ao alcance dos objetivos da PJNP. O plano de ação constitui o planejamento da política e possui vigência determinada. Sua finalidade é garantir que as iniciativas previstas sejam implementadas e acompanhadas de maneira integrada e eficiente, assegurando maior controle, transparência e aprimoramento contínuo das PJNP.

**Contato**

Em caso de dúvidas ou sugestões, entre em contato com a Coordenadoria de Governança de Políticas Judiciária (COPJ), pelo e-mail [políticas.judiciárias@cnj.jus.br](mailto:políticas.judiciárias@cnj.jus.br) ou pelos ramais 2326-5477/4621.

**Atualizações Recentes**

Tipo	Últimas Atualizações	Data	Ação

# Trabalho 8

## SISTEMA DE GOVERNANÇA DAS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS NACIONAIS PROGRAMÁTICAS (PJNP)

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

08795/2024

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Marina Brazil Bonani – Matrícula: 1711;
- Cristianna Duarte Fernandes Bittencourt – Matrícula: 1318;
- Júlia Aguiar Coutinho Benedetti – Matrícula: 1844;
- Eduarda Trigueiro Mendes de Carvalho – Matrícula: 1854;
- Thaislana Marina Lima dos Santos – Matrícula: 1856;
- Leila Correia Mascarenhas Barreto – Matrícula: 2693;
- Andreza Maris Gomes Silva Santos – Matrícula: 2394;
- Gabriela Mascarenhas Espinheira – Matrícula: 1649;
- Lucas Fuser do Carmo – Matrícula: 2118;
- Maria Eduarda Batista Alves – Matrícula: 903941;
- Larissa de Carvalho Sousa – Matrícula: 903940.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

O objetivo geral do trabalho foi modernizar e padronizar a governança das Políticas Judiciárias Nacionais Programáticas (PJNP) no âmbito do CNJ, por meio da criação de um sistema informatizado que centralizasse informações e apoiasse a tomada de decisões estratégicas. Como objetivos específicos, buscou-se: (i) substituir a estrutura fragmentada baseada em formulários eletrônicos por uma plataforma única, segura e de fácil usabilidade; (ii) assegurar a rastreabilidade dos dados, com registros padronizados de planos de ação, iniciativas e produtos; (iii) ampliar a transparência institucional, por meio da disponibilização de dados em tempo real na Intranet e no Portal CNJ; (iv) otimizar a eficiência administrativa, reduzindo o tempo e os custos de consolidação de relatórios; e (v) fortalecer a efetividade da governança das políticas, garantindo maior alinhamento entre gestores, conselheiros e unidades técnicas. Dessa forma, o projeto visou não apenas resolver problemas operacionais imediatos, mas também estabelecer uma solução sustentável e inovadora, com potencial de replicação em outros órgãos do Poder Judiciário e da Administração Pública.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

2024 – 2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

O público-alvo do Sistema de Governança das PJNP é composto, em primeiro plano, pelos gestores e coordenadores das políticas judiciais programáticas do CNJ, responsáveis pelo planejamento, execução e acompanhamento das iniciativas. Também abrange os gabinetes de conselheiros e as unidades técnicas do CNJ, que utilizam as informações consolidadas para subsidiar decisões estratégicas e monitorar resultados. Além dos usuários internos, a ferramenta beneficia os servidores e colaboradores do Judiciário, que passam a ter acesso padronizado e confiável aos dados, e a sociedade em geral, que pode acompanhar a governança das políticas por meio do Portal CNJ, fortalecendo a transparência e o controle social.

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

O Sistema de Governança das PJNP proporciona ao CNJ um avanço expressivo na gestão institucional, ao centralizar em uma única plataforma 100% das iniciativas das PJNP, reduzir em mais de 40% o tempo médio para consolidação de relatórios e ampliar a confiabilidade das informações utilizadas para decisões estratégicas. Além disso, fortalece a transparência ativa, com dados acessíveis em tempo real pelo Portal CNJ, e otimiza a comunicação entre unidades, permitindo o acompanhamento integrado de planos de ação, iniciativas e resultados. Essa transformação vem consolidando um modelo de governança mais eficiente, padronizado e orientado a resultados, conferindo ao CNJ maior capacidade de planejamento, monitoramento e prestação de contas à sociedade.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

**Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?**

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

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

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas;

Capacidade de transformar a realidade.

#### **PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

**Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?**

Impacto em todo o CNJ;

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

#### **REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública;

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário.

#### **INOVAÇÃO**

Inovação no Poder Judiciário;

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

#### **BREVE DESCRIÇÃO**

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Coordenadoria de Governança de Políticas Judiciárias (COPJ), em parceria com o Departamento de Tecnologia da Informação (DTI) e com apoio da Presidência, desenvolveu e implementou o Sistema de Governança das Políticas Judiciárias Nacionais Programáticas (PJNP), atualmente em funcionamento e utilizado pelos gestores responsáveis pelas políticas programáticas.

A iniciativa surgiu da necessidade de superar limitações do modelo anterior, baseado em formulários eletrônicos fragmentados, que dificultavam o acompanhamento de informações e comprometiam a rastreabilidade dos dados. O plano de ação buscou centralizar registros, padronizar processos e oferecer uma solução integrada capaz de gerar relatórios automáticos e disponibilizar informações em tempo real.

O projeto foi viabilizado por meio da abertura de Ordem de Serviço de desenvolvimento no Contrato 13/2021, contando com a atuação de três profissionais dedicados, sob supervisão da COPJ e do DTI. O custo mensal foi de aproximadamente R\$ 55.000, não incluídos os valores referentes à supervisão e acompanhamento por servidores do CNJ,

criação de artes gráficas e atividades de apoio à gestão do projeto. A execução, desde o planejamento até a entrega final, teve duração de cerca de um ano e meio.

O Sistema foi estruturado com métodos de gestão da informação e transformação digital, alinhado à Instrução Normativa CNJ n. 99/2024. A plataforma informatizada permite o registro centralizado de planos de ação, iniciativas e produtos, além de consultas em tempo real por servidores e gestores. O perfil de administrador é exclusivo da COPJ, que também oferece manuais, instruções e visitas técnicas para garantir a adesão dos usuários. Dentro do próprio sistema, os usuários podem acessar documentos de apoio, como guias rápidos de utilização, a IN n. 99/2024 e o Guia de Gestão de Política Judiciária, o que reforça a usabilidade e a padronização dos procedimentos.

Os dados preenchidos no sistema alimentam automaticamente o Painel de Governança das PJNP, disponível tanto na Intranet como no Portal CNJ, permitindo consultas públicas e fortalecendo a transparência e o controle social.

Do ponto de vista quantitativo, a prática demonstra ganhos relevantes: redução superior a 40% no tempo médio de consolidação de relatórios gerenciais, que antes demandavam compilações manuais e hoje são gerados de forma automática; 100% das iniciativas programáticas passaram a ser registradas em uma única plataforma, assegurando padronização; e houve aumento na confiabilidade dos dados, eliminando redundâncias e divergências antes identificadas. Esses indicadores confirmam maior eficiência (economia de tempo e recursos), eficácia (alinhamento às necessidades institucionais) e efetividade (melhor suporte às decisões estratégicas).

Durante a implementação, a principal dificuldade esteve na necessidade de numerosas reuniões de alinhamento entre COPJ, DTI, a fim de criar uma solução de uso simples e adequada às necessidades institucionais. Esse processo demandou ajustes sucessivos tanto do ponto de vista técnico quanto de gestão, assegurando que a ferramenta fosse construída de forma colaborativa e responsável às demandas emergentes do CNJ.

O projeto apresenta alto potencial de replicação em outros órgãos do Poder Judiciário e da Administração Pública. Estima-se que cerca de 90% da solução poderia ser aproveitada, exigindo apenas adaptações relacionadas a integrações específicas, como o SGRH (Sistema de Gestão de Recursos Humanos do CNJ). Essa característica reforça a escalabilidade e aplicabilidade da ferramenta, que alia inovação tecnológica, padronização de processos e governança orientada a resultados.

**Colegiados**
**Tipos de Colegiado**
**Colegiados com Servidores**
**Extratos**


**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

11712/2025

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Marina Brazil Bonani – Matrícula: 1711;
- Cristianna Duarte Fernandes Bittencourt – Matrícula: 1318;
- Júlia Aguiar Coutinho Benedetti – Matrícula: 1844;
- Eduarda Trigueiro Mendes de Carvalho – Matrícula: 1854;
- Thaislana Marina Lima dos Santos – Matrícula: 1856;
- Leila Correia Mascarenhas Barreto – Matrícula: 2693;
- Andreza Maris Gomes Silva Santos – Matrícula: 2394;
- Maria Eduarda Batista Alves – Matrícula: 903941
- Larissa de Carvalho Sousa – Matrícula: 903940

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

O painel foi elaborado a partir de levantamento detalhado dos colegiados ativos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, com base em dados atualizados disponíveis no Portal do Conselho. O marco temporal adotado para a pesquisa foi o biênio correspondente à gestão do Excelentíssimo ministro Luís Roberto Barroso na Presidência do CNJ, abrangendo exclusivamente os conselheiros e juízes auxiliares atuantes nesse período.

A consolidação das informações considerou a importância de identificar os principais tipos de colegiados, suas áreas de atuação e suas composições.

Trata-se de ferramenta de gestão e governança dos colegiados do CNJ, de forma a acompanhar e registrar a atuação e resultados gerados.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

3/2025 a 7/2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Público interno – servidores e magistrados

Público externo – publicidade dos colegiados atuante no CNJ

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

Gestão centralizada e uniforme dos colegiados, transparência ativa, controle sobre a criação.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

**Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?**

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

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

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

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

**Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?**

Impacto em todo o CNJ;

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

**REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

## **INOVAÇÃO**

Inovação no Poder Judiciário;

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

## **BREVE DESCRIÇÃO**

O projeto se desenvolveu a partir da identificação da necessidade do conhecimento centralizado e completo sobre quais os colegiados atuam no CNJ, seus integrantes, áreas temáticas, tipos, categorias, prazo de duração, e demais informações que pudessem individualizá-los.

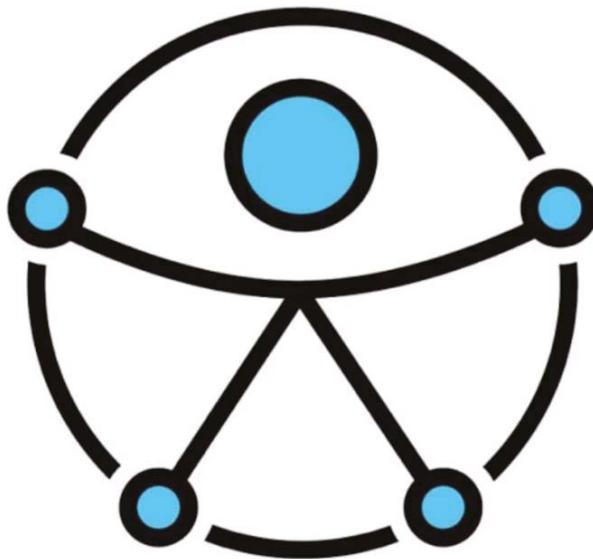
A técnica adotada constituiu em extrair os dados de bancos públicos de normativos, tratá-los e carregá-los (ETL) em um painel BI, como forma de gerar instrumento que permitisse a análise, suporte e tomada de decisão orientada.

A solução permite a visualização estatística dos dados e permite transparência ativa interna e externa.

Foram necessários aproximadamente 6 meses para o desenvolvimento integral do projeto.

A maior dificuldade enfrentada foi a dispersão e desatualização dos dados.

É possível a adoção da solução em outros órgãos, pois se trata de método tradicional de tratamento e gerenciamento de dados.



## Trabalho 10

**INSTRUÇÃO NORMATIVA N.  
103/2024 – PROGRAMA DE  
ACESSIBILIDADE E  
INCLUSÃO DO CONSELHO  
NACIONAL DE JUSTIÇA**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

08057/2024

15844/2024

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

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

- Ane Ferrari Ramos Cajado - Matrícula: 2270 - Analista Judiciária - Área de Apoio Especializado -Especialidade História;
- Antônio Mário Lúcio de Oliveira Junior - Analista Judiciário - Área de Apoio Especializado - Especialidade Psicologia - Matrícula: 1223;
- Fabiana Andrade Gomes e Silva - Analista Judiciária - Área administrativa - Matrícula: 1185;
- Fábio Cesar dos Santos Oliveira - Juiz Auxiliar do CNJ – DGE/SEP - Matrícula: 2382;
- Juli Alves Silva - Analista Judiciária - Área de Apoio Especializado - Especialidade Serviço Social - Matrícula: 2232;
- Julianne Mello Oliveira Soares - Técnico Judiciário - Área Administrativa - Matrícula: 2031;
- Katia Hermínia Martins Lazarano Roncada - Juíza auxiliar do CNJ - SEP - Matrícula: 2384;
- Juliana Almeida Costa Cronemberger - Técnico Judiciário - Área Administrativa - Matrícula: 1945;
- Fábio de Carvalho Rodrigues Paraguassu - Chefe da Divisão de Segurança (DISE) -Matrícula: 2403;
- Meg Gomes Martins de Ávila - Analista Judiciário - Área de Apoio Especializado – Especialidade Psicologia - Matrícula: 1708;
- Raquel Wanderley da Cunha Chaussê - Analista Judiciária - Área administrativa - Matrícula: 1701;
- Rodrigo Bonna Nogueira - Analista Judiciário - Área administrativa - Matrícula: 1661.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Promover a mudança da cultura organizacional do CNJ por meio da implementação da Política de Acessibilidade e Inclusão, assegurando igualdade de condições às pessoas

com deficiência e/ou mobilidade reduzida. O programa busca eliminar barreiras físicas, tecnológicas, comunicacionais e atitudinais, sensibilizar e capacitar servidores e gestores, e criar mecanismos institucionais para inclusão plena.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

2025/2026

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) do CNJ;

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

- Educação e sensibilização: capacitação em acessibilidade de servidores e gestores, inclusão do tema em programas de liderança, ações informativas e campanhas permanentes.
- Comunicações e eventos acessíveis: audiodescrição, legendagem em tempo real, serviços em libras.
- Inclusão laboral: mapeamento de processos, criação de ambientes inclusivos.
- Infraestrutura tecnológica: checklist de acessibilidade (e-MAG), revisão de softwares e sistemas do CNJ.
- Infraestrutura física e de segurança: revisão de acessos e promoção de um espaço seguro e inclusivo.

O programa demonstra impacto significativo e transformador ao consolidar a acessibilidade como princípio institucional, melhorar a qualidade do gasto público, ao reduzir barreiras e valorizar a diversidade, alinhando o CNJ às melhores práticas de inclusão no setor público.

**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?

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 do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública;

#### **INOVAÇÃO**

Inovação no Poder Judiciário.

#### **BREVE DESCRIÇÃO**

O CNJ reconheceu a ausência de uma política estruturada de acessibilidade, resultando em barreiras físicas, comunicacionais e tecnológicas. As causas principais foram a inexistência de unidade gestora dedicada ao tema e a fragmentação de iniciativas. O plano de ação consistiu na criação do Setor de Acessibilidade e Apoio à Inclusão (Seace), na regulamentação por meio da IN n. 103/2024 e na elaboração do Programa de Acessibilidade, estruturado em objetivos e metas.

#### **Métodos e técnicas adotadas**

Estruturação de governança com Comitê Gestor e Comissão de Acessibilidade;

Planejamento estratégico alinhado à Resolução CNJ n. 401/2021;

Mapa de objetivos com indicadores e metas (capacitações, eventos acessíveis, diagnósticos de acessibilidade, justiça restaurativa, parcerias institucionais);

Monitoramento e reuniões periódicas.

#### **Custos e recursos envolvidos**

O programa foi planejado com recursos internos, priorizando capacitação, comunicação, adequações físicas e tecnológicas. Houve previsão de diárias (R\$ 53.833,00), mas sem custos adicionais relevantes em software ou infraestrutura, aproveitando estruturas existentes.

### **Comparação estatística (eficiência, eficácia, efetividade)**

As metas iniciais incluem: capacitar ao menos 10% da força de trabalho em 2025; realizar nove ações informativas; ofertar formação em acessibilidade no Programa de Desenvolvimento de Líderes; capacitar equipes de comunicação e eventos em Libras, audiodescrição e legendagem; mapear processos e contextos de trabalho de servidores com deficiência; e garantir 30 vagas para trabalhadores terceirizados com deficiência até 2026. Esses indicadores permitirão mensurar o impacto em eficiência e efetividade.

### **Características inovadoras**

Integração transversal da acessibilidade em todas as políticas do CNJ;

Inclusão de acessibilidade como critério em editais e no programa Valoriza 2025;

Adoção da justiça restaurativa para tratar acessibilidade no ambiente de trabalho;

Estrutura permanente (Seace) dedicada à inclusão.

### **Tempo de execução**

Primeiro ciclo com duração de dois anos (2024–2026), com metas anuais revisadas periodicamente.

### **Dificuldades e soluções**

- Resistência cultural enfrentada com campanhas e capacitações;
- Barreiras tecnológicas enfrentadas com aquisição de tecnologias assistivas e capacitação de equipes de TI;
- Integração de unidades diversas superada com atuação colaborativa entre Comitê Gestor, Comissão de Acessibilidade e Seace.

### **Potencial de replicação**

O modelo pode ser replicado em outros órgãos do Poder Judiciário e na Administração Pública, por se tratar de um programa estruturado, com governança, indicadores claros e ações de baixo custo e alto impacto.



# ECP

## Trabalho 11

**GESTÃO DE PROJETOS COM  
FOCO EM BENEFÍCIOS: A  
IMPLEMENTAÇÃO DA GESTÃO  
POR BENEFÍCIOS NO CNJ  
(2021 – 2024)**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

15220/2025

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

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

- Cristina de Oliveira Winckler – chefe do ECP – matrícula: 1824;
- Antônio Ferreira de Melo Filho – consultor do ECP – matrícula: 1840;
- Igor Caires Machado – Assistente do ECP – matrícula: 2115.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Analisa a institucionalização da gestão por benefícios no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), entre 2021 e 2024, a partir da adoção da Metodologia de Gestão de Projetos e Portfólio (MGPRO). Com base em uma análise documental qualitativa com estatística descritiva, o estudo examina Termos de Encerramento de Projetos (TEPs) finalizados nesse período, buscando identificar a maturação da governança de projetos no Poder Judiciário brasileiro.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

7/5/2025 a 30/5/2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Toda comunidade de Gestão de Projetos dos tribunais brasileiros, bem como, os patrocinadores e gestores de projetos do CNJ.

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

Os resultados alcançados com a implementação da MGPRO no CNJ foram:

- Aumento na mensuração de benefícios: Houve um salto na capacidade de mensurar os resultados dos projetos. Em 2021–2022, apenas 29% dos projetos mapeavam benefícios consistentemente. Esse número subiu para 100% em 2024.
- Melhora na eficácia dos projetos: Dos 17 benefícios declarados em 2024, 16 (94%) foram totalmente alcançados.

- Transformação da gestão: A MGPRO promoveu a mudança de um modelo de gestão centrado em entregas físicas para um focado em valor público, garantindo que os projetos contribuam para os objetivos estratégicos do CNJ.
- Elevação da maturidade gerencial: A prática fortaleceu a governança e a responsabilidade (accountability), elevando a maturidade de portfólio da instituição.
- A metodologia se mostrou viável para ambientes complexos, transformando documentos burocráticos como os TEPs em ferramentas de aprendizado e transparência.

**DESUROCRATIZAÇÃO / 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;

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários.

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Capacidade de transformar a realidade;

Geração de benefícios para as partes interessadas;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

Impacto para uma unidade administrativa do CNJ;

Impacto para duas ou mais unidades administrativas do CNJ;

Impacto em todo o CNJ;

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

## REPLICABILIDADE

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

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

## INOVAÇÃO

Inovação no Poder Judiciário;

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

## BREVE DESCRIÇÃO

Gestão Estratégica no Poder Judiciário: O Papel Transformador da Metodologia de Gestão de Projetos e Portfólio (MGPRO) no CNJ.

Este trabalho técnico examina a evolução da gestão de projetos no Conselho Nacional de Justiça (CNJ) entre 2021 e 2024. A pesquisa, baseada na análise de 41 Termos de Encerramento de Projetos (TEPs), busca compreender como a MGPRO alterou as práticas, os instrumentos e os resultados da instituição, mudando o foco de entregas físicas para a geração de valor e benefícios.

## Identificação do Problema e Solução

O problema central era a lacuna entre a execução de projetos e a capacidade de mensurar o valor público gerado. Antes de 2023, os projetos eram produto-cêntricos e a mensuração de impacto era incipiente. A solução foi o desenvolvimento da MGPRO, uma metodologia inovadora focada em benefícios, que elevou a maturidade da gestão de portfólio.

## Métodos e Técnicas Adotadas

A metodologia de pesquisa consistiu na análise documental qualitativa e estatística descritiva dos TEPs arquivados no Sistema Eletrônico de Informações (SEI/CNJ) de 2021 a 2024. Os documentos foram codificados por variáveis como produtos, lições aprendidas, benefícios e indicadores. Essa análise permitiu dividir o período em três fases para evidenciar a evolução das práticas.

## Resultados, Inovação e Efetividade

Os dados demonstram um salto na maturidade gerencial do CNJ. Em 2021–2022, apenas 29% dos projetos mapeavam benefícios consistentemente, mas, em 2024, esse per-

tual subiu para 100%. A principal inovação da MGPRO reside na integração da gestão de projetos com a gestão de benefícios, exigindo que cada iniciativa declare um problema claro, identifique beneficiários e estipule um impacto mensurável.

### **Custos, Tempo e Dificuldades**

A implementação da MGPRO foi um esforço de transformação cultural e metodológica ao longo de quatro anos. Não envolveu grandes custos financeiros, mas demandou a realocação de recursos e a capacitação interna. As dificuldades incluíram a resistência à mudança e a tradução de benefícios intangíveis em métricas. Foram implementadas ações como a criação de guias e oficinas para superar esses obstáculos.

### **Potencial de Replicação**

A prática tem alto potencial de replicação em outros órgãos, pois demonstrou que a institucionalização de uma cultura de resultados é viável em ambientes complexos. Ao redesenhar TEPs para capturar valor, o modelo transforma documentos formais em ferramentas de aprendizagem e accountability, promovendo uma gestão pública mais transparente.



## Trabalho 12

**O SISTEMA MÓDULO DE  
ESTRUTURA E PESSOAS DO  
PODER JUDICIÁRIO E O  
PAINEL DE PESSOAS DO  
PODER JUDICIÁRIO**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

03002/2024 e 0003613-18.2024.2.00.0000

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

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

- Dra. Ana Lucia Andrade de Aguiar (juíza auxiliar da Presidência / matrícula: 2204);
- Gabriela Moreira de Azevedo Soares (diretora executiva / matrícula: 1192);
- Isabely Fontana da Mota (diretora de projetos / matrícula: 2189);
- Davi Ferreira Borges (estatístico / matrícula: 1941);
- Juliana Maria Moura Nascimento Silva (PNUD/Justiça 4.0);
- Ricardo Guidoni Nascimento (PNUD/Justiça 4.0);
- Genesis Pereira Lopes Silva (PNUD/Justiça 4.0);
- Lauro Bruno Tessarollo de Bôrtoli (PNUD/Justiça 4.0);
- Fabiana Pereira dos Santos (PNUD/Justiça 4.0).

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

O principal objetivo do Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal (MPM) é centralizar e atualizar informações sobre órgãos do poder judiciário, magistrados, servidores e forças auxiliares de todo o Poder Judiciário brasileiro, abrangendo todos os ramos, tribunais e conselhos. O sistema permite monitorar políticas públicas e afirmativas, como inclusão de gênero, acessibilidade, ações de cotas raciais e reservas para pessoas com deficiência, além de fornecer dados confiáveis para planejamento, gestão e transparência.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Julho de 2023 a junho de 2025.

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Conselhos e tribunais do Poder Judiciário e seus colaboradores.

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

A atualização do Módulo Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal (MPM) trouxe ganhos significativos ao CNJ ao consolidar dados funcionais e demográficos de todo o Judi-

ciário em um sistema único, preciso e rastreável. Houve forte redução da ausência de informações de raça/cor – de 40% para menos de 1% – permitindo o acompanhamento efetivo de políticas afirmativas e a produção de indicadores para o Justiça em Números e o Relatório de Sustentabilidade. O Painel de Pessoal do Judiciário tornou-se referência para mapear o perfil de magistrados(as), servidores(as) e auxiliares, subsidiando a implementação das Resoluções CNJ n. 255/2018, 401/2021, 203/2015 e 525/2023. O sistema também apoia a avaliação de ações afirmativas em terceirizações e premiações como o Prêmio CNJ de Qualidade e o Prêmio Equidade Racial. Prática pioneira na administração pública, o MPM fortalece a governança baseada em evidências, amplia a transparência e promove diversidade e inclusão no Poder Judiciário.

#### **DESUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

**Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?**

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

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

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

#### **POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas.

#### **PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

**Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?**

Impacto para uma unidade administrativa do CNJ;

Impacto para duas ou mais unidades administrativas do CNJ;

Impacto em todo o CNJ;

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

**REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outras unidades do CNJ;

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO**

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

Inovação no Poder Judiciário.

**BREVE DESCRIÇÃO**

Regulamentado pelas Resoluções CNJ n. 76/2009 e n. 587/2024, o novo Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário é o sistema utilizado pelos tribunais para o envio de informações relacionadas às suas respectivas unidades judiciárias, aos(as) seus(suas) magistrados(as) e ao seu quadro de servidores(as) e auxiliares. Estas informações são utilizadas para mensurar a produtividade dos tribunais, manter um cadastro de serventias, magistrados(as), servidores(as) e força de trabalho auxiliar.

Em função da necessidade de implementação de normativas que tratam de políticas judiciárias afirmativas, como é o caso da Resolução CNJ 255/2018 (participação feminina), da Resolução CNJ 401/2021 (acessibilidade), e da Resolução CNJ 203/2015, (reserva de vagas aos/às negros/as), o MPM foi atualizado para coletar os dados pessoais de todos os magistrados, servidores e do quadro de serviço auxiliar do Poder Judiciário, incluindo informações de identidade de gênero, raça/cor, deficiência e cotas – o que permitirá realizar um acompanhamento mais preciso dessas políticas.

A partir dos dados coletados no MPM, foi aprimorado o Painel de Dados de Pessoal. (<https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-mpm-pessoal/>), que apresenta o mapeamento do perfil dos profissionais do Poder Judiciário, a partir de variáveis como sexo, raça, cor, cargo, faixa etária e tempo de atuação no cargo.

O método adotado foi a integração automatizada de dados enviados mensalmente pelos 96 órgãos do Judiciário ao CNJ, com tratamento estatístico e cálculo direto de indicadores. O sistema gera resultados mais precisos, reduz a possibilidade de interpretações divergentes e garante rastreabilidade.

Em 2025, vários indicadores do Relatório Justiça em Números e toda a seção relacionada a diversidade e inclusão do Relatório de Sustentabilidade do Judiciário foram calculados diretamente do MPM. O sistema também subsidia o acompanhamento da Resolução CNJ 525/2023, com acompanhamento individualizado de cada magistrada promovida por merecimento em razão da obrigatoriedade de realizar listas exclusivas de mulheres para promoção no 2º grau de jurisdição. Esse dado é frequentemente anunciado pelo presidente Ministro Barroso e pela Conselheira Renata Gil. Outras ações de inclusão são monitoradas, como reserva de vaga em contratos de terceirização, e o sistema é usado em premiações como Prêmio o CNJ de Qualidade e o Prêmio Equidade Racial.

Os recursos envolveram equipes técnicas do CNJ, em parceria com o Programa Justiça 4.0, infraestrutura de TI do DPJ/DTI e apoio dos tribunais. O custo foi absorvido no orçamento regular do CNJ e do PNUD, sem contratação externa adicional.

Os resultados são expressivos: a ausência de informações de raça/cor, que chegava a 40%, caiu para menos de 1%. A transparência ativa do Painel estimula melhorias nos registros, engaja a sociedade e subsidia políticas de equidade, como a lista exclusiva de promoção de magistradas no 2º grau (Resolução CNJ n. 525/2023), além de monitorar ações afirmativas em terceirizações e apoiar premiações como o Prêmio CNJ de Qualidade e o Prêmio Equidade Racial. Persistem desafios, como o cadastro da identidade de gênero, que ainda apresenta alto índice de não preenchimento.



# Judicialização da Saúde

## Trabalho 13

**O USO DE INTELIGÊNCIA  
ARTIFICIAL GENERATIVA NA  
ANÁLISE DE TEXTOS DE  
PROCESSOS JUDICIAIS PARA  
FINS DE PESQUISA**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

16202/2024

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Gabriela Moreira de Azevedo Soares (iretora executiva / matrícula: 1192);
- Alexander da Costa Monteiro (pesquisador/ matrícula: 1754);
- Olívia Alves Gomes Pessoa (pesquisadora / matrícula: 2357);
- Danielly dos Santos Queiros (pesquisadora / matrícula: 1781);
- Júlia Capute Corrêa Pinto (técnica Jud. - Admin / matrícula: 2553);
- Luciana Silva Garcia (consultora terceirizada);
- Felipe Antoniazzi (pesquisador / matrícula: 2408);
- Filipe Pereira da Silva (analista jud. - Estatística / matrícula: 1749);
- Carlos Cezar Yoshitake Júnior (estagiário);
- Lucas Antonio Guimarães Petry (estagiário).

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Trata-se da parte quantitativa de estudo intitulado "Pesquisa acerca da utilização do NatJus nas decisões judiciais e da judicialização da saúde suplementar" realizada no âmbito do projeto BRA/23/027 "Fortalecimento de capacidades do Poder Judiciário para promoção de direitos humanos, socioambientais e do acesso à Justiça por populações estruturalmente vulnerabilizadas" do PNUD, cujo objetivo principal é produção de análise quantitativa e qualitativa sobre o uso do NatJus na fundamentação das decisões judiciais que envolvam questões ligadas à saúde e a judicialização da saúde suplementar.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Novembro de 2024 a junho de 2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Pesquisadores(as), estudantes, gestores(as) do Poder Judiciário (em especial, coordenadores(as) de unidades judiciais relacionadas à saúde), magistrados(as) que atuam em varas de saúde ou que julguem processos relativos à saúde.

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

Considerando o custo e tempo de processamento, foi produzida uma amostra aleatória representativa com critérios de proporcionalidade. Isso significa que os resultados obtidos podem ser expandidos para todo o universo de processos da saúde, com margem de erro de 5% de confiança.

Ressalta-se que, em atendimento à Resolução CNJ n. 615/2025, todos os processos submetidos à IA são de natureza pública - não integraram a amostra processos nem documentos sigilosos.

Entre os benefícios alcançados destaca-se a capacidade de ler e analisar grandes volumes de textos jurídicos com baixo custo, alta velocidade e estatisticamente representativo, o que oferece robustez e novas possibilidades de pesquisa no DPJ.

A metodologia é replicável para estudos futuros dentro do CNJ e para outros órgãos do Poder Judiciário em outros temas do Direito.

Por fim, o projeto é necessário (tema sensível de saúde), inovador (por fazer uso de novas tecnologias) e fortalece a missão institucional do CNJ de produzir conhecimento para orientar políticas judiciais, garantindo que decisões e normativas se baseiem em evidências sólidas e atualizadas.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

**Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?**

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

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

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

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

Impacto para uma unidade administrativa do CNJ;

Impacto para duas ou mais unidades administrativas do CNJ;

Impacto em todo o CNJ;

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

**REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outras unidades do CNJ;

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO**

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

Inovação no Poder Judiciário.

**BREVE DESCRIÇÃO**

Trata-se de pesquisa realizada em parceria com o programa Justiça Plural sobre Judicialização da Saúde Pública e Suplementar e o uso do NatJus na fundamentação das decisões judiciais, encomendada pela conselheira Daiane Lira. Foram elencadas perguntas que somente poderiam ser respondidas pela análise integral de textos de petições iniciais e sentenças.

Utilizou-se a Base Nacional de Dados do Poder Judiciário (DataJud) para filtrar os processos do tema Saúde, o Codex para extrair documentos processuais (Petição Inicial e Sentença) e o Sinapse para intermediar o conteúdo das peças processuais e o modelo de IA Llama 3.1:405b, hospedado na AWS.

Foi analisada uma amostra de processos da Justiça Estadual e Federal de 1º Grau, julgados entre 2024 e 2025, totalizando 1.992 processos. Aplicou-se a técnica de zero-shot prompt para identificar informações relevantes diretamente no texto pela IA, sem

necessidade de treinamento específico para o contexto jurídico, assegurando uma análise célere, padronizada e uniforme.

As perguntas buscaram identificar idade e sexo do requerente, objeto da demanda, se o tratamento ou medicamento constava no rol da ANS, se havia pedidos relativos a TEA ou oncologia, se as decisões consideraram notas ou pareceres do NatJus e se houve uso de precedentes do STF e STJ, entre outros. As respostas foram estruturadas em JSON.

Embora a pesquisa não tenha sido finalizada até junho de 2025, o levantamento de dados com uso da IA – objeto do presente trabalho – foi concluído dentro do período.

O custo da utilização da IA correspondeu, em média, a R\$ 1,90 por processo, valor que contempla a execução direta das tarefas de perguntas e respostas sobre os documentos dos processos, os testes de prompts e os reprocessamentos necessários para otimizar a qualidade e a consistência das respostas da ferramenta. Os recursos utilizados são mantidos pelo DPJ e DTI.

O uso de IA para a leitura e extração de informações dos documentos mostrou-se altamente eficiente, pois permitiu processar grandes volumes de dados em tempo reduzido. A capacidade de leitura da ferramenta, estimada em aproximadamente 13 mil palavras/minuto, apresenta desempenho muito superior à média humana que, segundo Rosa et al. (2016), é de 200 a 250 palavras/minuto em leitores adultos treinados.

A inovação se deu pelo levantamento das informações de pesquisa nas bases de dados do Poder Judiciário por uma ferramenta de IA capaz de fazer busca rápida em um grande volume de informações. Essa metodologia de pesquisa empírica no Direito ainda é pouco utilizada, em razão da complexidade e da exigência de amplos recursos computacionais.

A implementação inicial realizou-se ao longo de 2 semanas, período em que se criou os testes dos scripts de extração de dados. A seguir, foi necessária uma semana para a elaboração e otimização do script de interação com a IA Llama.

Foram realizadas 4 rodadas de testes para constatar a compatibilidade das respostas com o conteúdo dos processos, com uma quantidade menor de casos. Comparou-se a planilha das respostas da IA com a análise manual dos processos. Os desafios da pesquisa consistiram no tempo do processo de conferência, embora essencial para qualidade do estudo, e nos recursos computacionais necessários, incluindo a disponibilização, pelo DTI, do acesso ao Codex e às ferramentas de IA do Sinapse.

O processo pode ser replicado por pesquisadores que tenham acesso às bases de dados mencionadas, aos recursos computacionais necessários e às ferramentas de IA. É possível

adaptar os temas e os prompts para diferentes áreas de interesse do Poder Judiciário. Essa abordagem permite agilizar o levantamento de dados e cria um paradigma na análise de textos processuais, mantendo consistência e confiabilidade nos resultados. Todo o código, scripts e exemplos de prompts estão disponíveis no repositório institucional do DPJ, acessível em: <https://git.cnj.jus.br/dpj/dpj-lab/ia-saude>.

# RETRATOS DA NOSSA HISTÓRIA



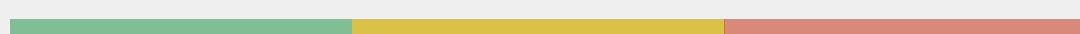
comunicacao.interna

...



## Trabalho 14

**CNJ 20 ANOS  
RETRATOS DA NOSSA HISTÓRIA**



**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:**

- Giselly Siqueira – Secretária de Comunicação Social (na ocasião); e
- Ana Gabriela Guerreiro Viola da Silveira Leite – Coordenadora de Imprensa (na ocasião).

**COMUNICAÇÃO INTERNA**

- Mirela Lopes Torres – chefe de comunicação interna;
- Tatiana Vaz – jornalista;
- Thais Oliveira – jornalista;
- Thays Rosário de Souza;
- Helena Rocha Cerqueira Campos – estagiária; e
- Karina de Oliveira Silva – estagiária.

**COORDENAÇÃO DE MULTIMEIOS**

- Marcelo Fabiano Rodrigues Gomes – designer; e
- Lucas Lobato Moreira – designer.

**FOTOGRAFIA**

- Ana Araújo – fotógrafa; e
- Rômulo Serpa – fotógrafo.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

A campanha em comemoração aos 20 anos do CNJ foi pensada para reforçar a memória institucional, valorizar as pessoas que fizeram parte dessa trajetória e engajar o público interno no marco histórico da data. Por meio de três matérias especiais, buscou-se resgatar momentos importantes da história do Conselho e destacar quem contribuiu para sua consolidação. A adesivação do elevador trouxe o tema para o cotidiano de servidores e colaboradores, enquanto o painel de fotos convidou todos a compartilharem lembranças, fortalecendo o sentimento de pertencimento e identidade coletiva.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Maio e junho de 2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Todo corpo funcional do Conselho Nacional de Justiça.

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

Sentimento de orgulho e pertencimento.

**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?

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.

**INOVAÇÃO**

Não é inovação.

**BREVE DESCRIÇÃO**

A campanha de comemoração aos 20 anos do CNJ foi estruturada em diferentes etapas, com o objetivo de valorizar a memória institucional, dar visibilidade às pessoas que ajudaram a construir a trajetória do Conselho e envolver o público interno de forma interativa.

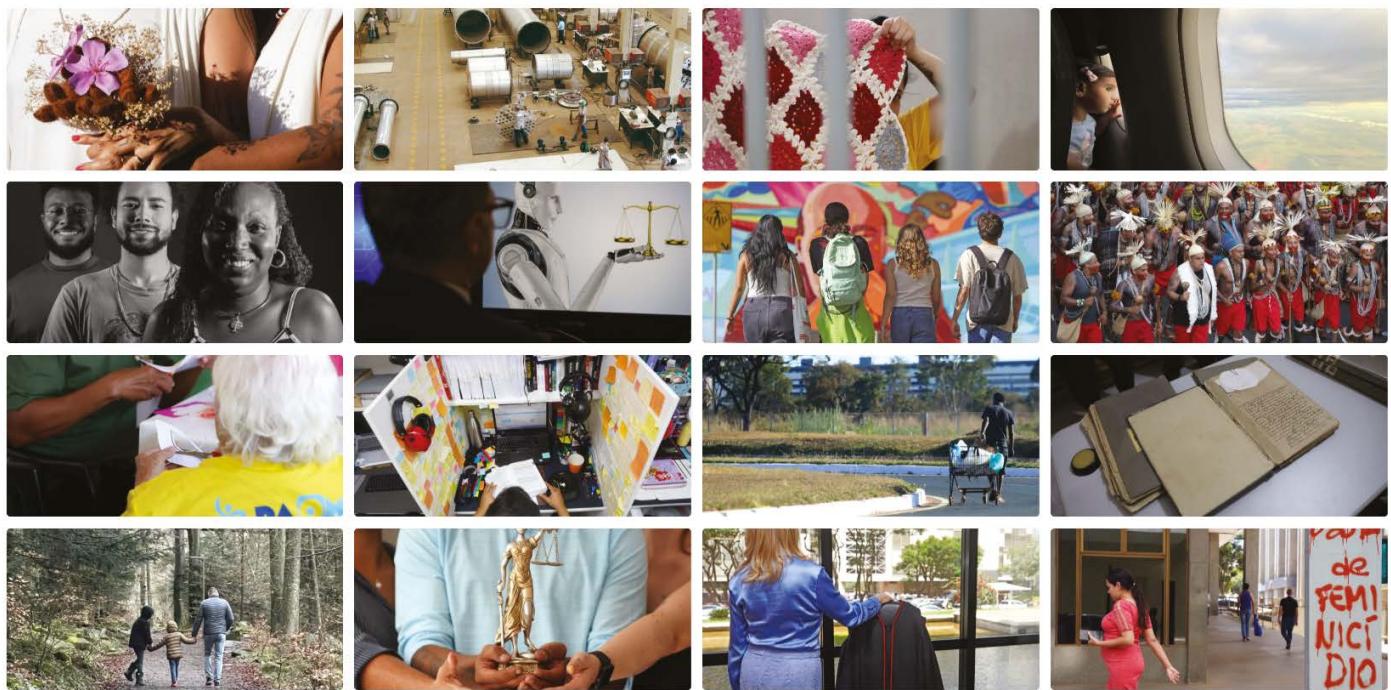
A primeira frente de atuação foi a produção de três matérias especiais para a intranet, que reuniram relatos e perspectivas de oito servidores(as) e colaboradores. As reportagens foram organizadas em torno de três eixos principais:

1. Quem estava no CNJ desde a sua criação – depoimentos de pessoas que acompanharam o nascimento da instituição e puderam relatar a evolução ao longo de duas décadas.
2. Quem está por trás das políticas públicas do CNJ – uma oportunidade de apresentar os rostos e histórias de quem atua diariamente para tornar realidade as iniciativas da instituição.
3. O impacto do CNJ na vida e na carreira das pessoas – mostrando como o Conselho influenciou trajetórias profissionais e experiências pessoais ao longo dos anos.

Na sequência, foi realizada a adesivação dos elevadores, trazendo para o espaço físico um lembrete constante do marco histórico. Essa ação buscou dar visibilidade à campanha no dia a dia, criando um ambiente comemorativo e acessível a todos que circulam pelo prédio.

Por fim, a ação culminou na criação de um painel de fotos colaborativo, construído a partir de imagens enviadas pelo público interno via e-mail. Dessa forma, servidores em teletrabalho também puderam participar e se ver representados na celebração. O painel ficou disponível para visitação, permitindo que as pessoas interagissem colando adesivos sobre as imagens, em uma dinâmica inspirada nas redes sociais, o que fortaleceu o sentimento de pertencimento e identidade coletiva.

## MATÉRIAS ESPECIAIS



# Trabalho 15

**SÉRIE DE MATÉRIAS ESPECIAIS  
SOBRE OS 20 ANOS DO CNJ**

**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:**

- Sarah Barros, chefe de reportagem – matrícula: 105217
- Thaís Cieglinski, chefe de reportagem – matrícula: 105218

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Apresentar as políticas do judiciário ao longo dos 20 anos do CNJ a partir da perspectiva das pessoas beneficiadas pelos serviços do órgão, envolvendo 20 públicos diferentes.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

De janeiro a maio de 2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

A comunidade do judiciário e toda a sociedade.

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

A ação reforça a imagem do CNJ enquanto órgão que abraça todo o Judiciário, ajudando a dar visibilidade às boas práticas da Justiça, essa instituição fundamental aos direitos de todos os brasileiros.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

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

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas.

#### **PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

**Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?**

Impacto em todo o CNJ;

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

#### **REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outras unidades do CNJ;

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

#### **INOVAÇÃO**

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

#### **BREVE DESCRIÇÃO**

O trabalho consistiu em uma série de 20 reportagens, que envolveu toda a equipe da coordenadoria de imprensa da Secretaria de Comunicação Social do CNJ.

Além da competência de fiscalizar as atividades do Judiciário, o CNJ consolidou-se com o compromisso de modernizar, dar eficiência e humanizar a Justiça. Os resultados desses esforços foram relatados nos depoimentos de vinte públicos atendidos por todas essas ações, incluindo todo o contingente de pessoas que trabalham nos 91 tribunais brasileiros.

Também foram divulgadas as resoluções, recomendações e portarias históricas editadas pelo CNJ, que contribuíram para a realização da Justiça.

Como produto de memória, foram apresentadas as instalações do CNJ até o órgão conquistar um endereço próprio em 2025, nos seus 20 anos.

Esse conteúdo foi apresentado em uma página especial dentro do site do CNJ. Todo conteúdo foi divulgado em grupos dos 91 tribunais com país, que replicaram o material em seus canais de comunicação.

1º ENCONTRO NACIONAL DA  
**MULHER**  
**POLICIAL JUDICIAL**

**CNJ** CONSELHO  
NACIONAL  
DE JUSTIÇA



**Trabalho 16**

**1º ENCONTRO NACIONAL DA  
MULHER POLICIAL JUDICIAL**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

01292/2025

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- Renata Gil de Alcântara Videira – conselheira do CNJ- matrícula: 2424;
- Roselaine da Silva Gomes – policial judicial – matrícula: 2438;
- Fábio Lopes Fernandes Ramos – chefe da ANPJ – matrícula: 1703;
- Igor Tobias Mariano – chefe do DNPJ – matrícula: 2392;
- Fabio de Carvalho R Paraguassu – chefe do DISE – matrícula: 2403;
- Rosângela Ferreira da Silva – técnico adm. – matrícula: 2330;
- Ana Carolina Castro Viana – policial penal -- matrícula: 2437.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

Promover um espaço de diálogo, capacitação e fortalecimento da atuação das mulheres policiais judiciais, com foco na igualdade de gênero, no enfrentamento à violência contra a mulher, na humanização do atendimento a vítimas e no combate ao assédio e à discriminação. O evento visa também incentivar o protagonismo feminino em posições de liderança, construindo redes de apoio e promovendo soluções conjuntas para os desafios enfrentados por essas profissionais.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

13/3/2025 a 14/3/2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Mulheres ocupantes do cargo de Policial Judicial.

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

O "1º Encontro Nacional da Mulher Policial Judicial" gerou impactos significativos para o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e para o fortalecimento da Polícia Judicial. Entre os principais resultados, destacam-se:

1. Valorização institucional da mulher policial judicial – O evento promoveu maior visibilidade e reconhecimento do papel das mulheres na segurança do Poder Judiciário, reafirmando o compromisso do CNJ com a equidade de gênero.
2. Fortalecimento da capacitação profissional – As participantes adquiriram competências específicas relacionadas à liderança, gestão, enfrentamento ao assédio e humanização do atendimento a vítimas, resultando em maior preparo técnico e estratégico.
3. Construção de rede nacional de apoio – O encontro possibilitou a integração de policiais judiciais de diferentes tribunais, fomentando a troca de experiências e boas práticas, com reflexos positivos na atuação colaborativa entre órgãos do Judiciário.
4. Inovação e pioneirismo – Ao sediar o primeiro evento dessa natureza, o CNJ posicionou-se como referência na promoção de políticas inclusivas e no incentivo à liderança feminina em carreiras de segurança institucional.
5. Eficiência na gestão de recursos – O modelo de custeio compartilhado, com passagens e diárias a cargo dos órgãos de origem, demonstrou racionalidade na aplicação de recursos públicos, permitindo a participação nacional sem sobrecarga ao orçamento do CNJ.
6. Alinhamento estratégico – A iniciativa reforçou macrodesafios da Estratégia Nacional do Poder Judiciário (2021–2026), especialmente no que se refere ao aperfeiçoamento da gestão de pessoas, promoção da saúde organizacional e fortalecimento da governança judiciária.

O impacto transformador do encontro pode ser observado tanto no plano institucional, pela incorporação do tema da equidade de gênero à agenda estratégica do CNJ, quanto no plano individual, pela valorização, motivação e capacitação das policiais judiciais participantes. A iniciativa contribuiu para consolidar uma cultura organizacional mais inclusiva, colaborativa e orientada para resultados, representando um avanço concreto na construção de um Poder Judiciário mais eficiente, humano e representativo.

#### **DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

#### **Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?**

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

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

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

### **POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas.

### **PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO**

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

Impacto para uma unidade administrativa do CNJ;

Impacto para duas ou mais unidades administrativas do CNJ;

Impacto em todo o CNJ;

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

### **REPLICABILIDADE**

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

Possível replicação em outras unidades do CNJ;

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública;

### **INOVAÇÃO**

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

Inovação no Poder Judiciário.

### **BREVE DESCRIÇÃO**

O "1º Encontro Nacional da Mulher Policial Judicial" surgiu a partir da identificação de desafios enfrentados pelas mulheres que atuam na Polícia Judicial, tais como desigualdades de gênero, barreiras culturais, discriminação e ausência de espaços institucionais voltados ao fortalecimento do protagonismo feminino. Esses fatores impactam diretamente a qualidade do serviço prestado, comprometendo a plena inserção das policiais judiciais

em funções estratégicas de liderança e em atividades sensíveis como o enfrentamento à violência contra a mulher.

A análise do problema apontou como principais causas a falta de capacitações específicas, a persistência de estereótipos organizacionais e a escassez de políticas voltadas ao desenvolvimento de competências femininas em segurança institucional. Para mitigar tais obstáculos, foi estruturado um plano de ação que contempla palestras, rodas de conversa e capacitações técnicas, com vistas ao fortalecimento profissional, à humanização do atendimento a vítimas e à criação de uma rede nacional de apoio entre as policiais judiciais.

A metodologia adotada compreendeu a realização de evento presencial, em parceria entre o Departamento de Polícia Judicial e o Gabinete da Conselheira Renata Gil, sob a coordenação da Academia Nacional de Polícia Judicial. Foram selecionados conteúdos alinhados às diretrizes da Política Nacional de Segurança do Poder Judiciário e da Estratégia Nacional (2021-2026), incluindo temas de liderança, enfrentamento ao assédio e preconceito, empoderamento feminino e técnicas preventivas de segurança. As atividades foram ministradas por especialistas e instrutoras renomadas, garantindo qualidade técnica e relevância prática.

Quanto aos custos, o CNJ assumiu as despesas de organização, infraestrutura e logística, enquanto as diárias e passagens ficaram a cargo dos órgãos de origem das participantes, o que reduziu significativamente o impacto financeiro sobre o orçamento da Academia.

A eficiência e eficácia da prática podem ser comprovadas pelo elevado número de inscrições, pela diversidade regional das participantes e pelos indicadores qualitativos coletados ao final do evento, que evidenciaram avanços no fortalecimento da liderança feminina, na conscientização sobre assédio e discriminação e na valorização do papel da mulher na Polícia Judicial.

O caráter inovador da iniciativa reside em ser o primeiro encontro nacional exclusivamente voltado para a mulher policial judicial, criando espaço institucional de visibilidade, integração e construção coletiva de soluções. Além disso, o evento integrou, de forma inédita, capacitação técnica em segurança preventiva voltada a servidoras do CNJ, ampliando o alcance da prática para além do público-alvo inicial.

O tempo de implementação foi de aproximadamente seis meses, desde a concepção até a execução, exigindo articulação interinstitucional e planejamento detalhado. Dentre as dificuldades, destacam-se a limitação orçamentária e a necessidade de engajamento dos

tribunais para custear o deslocamento das participantes. Essas barreiras foram superadas por meio de comunicação institucional efetiva e parcerias estratégicas.

Por fim, o potencial de replicação da prática é elevado, uma vez que o modelo de encontro pode ser adaptado por outros tribunais e órgãos do Poder Judiciário, promovendo a equidade de gênero, o fortalecimento profissional e a valorização das mulheres em diferentes contextos de segurança institucional.



## Trabalho 17

**IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA  
INTEGRADO DE GESTÃO  
ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA  
DA JUSTIÇA DO TRABALHO  
(SIGEO) NO CNJ**

**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

14194/2018

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

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

- Wernne Pereira e Silva – matrícula: 1139,
- Eduardo Campos Gomes – matrícula: 1231;
- Wagner Cesar Viana Assunção – matrícula: 1772;
- Clever Lemos Nogueira – matrícula: 1777;
- Baruc Machado Gama – matrícula: 1375;
- Natália da Costa Munaretto – matrícula: 2493;
- Fernando Potyguar de Alencar Araújo Mattos; e
- Caio Oliveira Rocha.

**OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

- Modernizar e automatizar a gestão orçamentária e financeira do CNJ;
- Substituir controles manuais por integração sistêmica entre o SIAFI e o PCA;
- Proporcionar maior atualização das informações financeiras e orçamentárias para gestores e unidades;
- Cumprir de forma eficaz as exigências legais de publicação do Plano de Contratações Anual (PCA) no PNCP.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

junho de 2024 a junho de 2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

- Gestores de contratos e ações discricionárias do CNJ;
- Equipes da Secretaria de Administração (SAD) e da Secretaria de Orçamento e Finanças (SOF);
- Diretoria-Geral e unidades administrativas que dependem da execução orçamentária para realizar suas atividades;

- Sociedade em geral, ao garantir maior transparência e conformidade com a Lei de Licitações e Contratos.

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

- Eliminação de controles manuais e redução de retrabalho;
- Atualização automática e diária de informações financeiras e orçamentárias;
- Apoio direto a todos os gestores de contratos do CNJ, que passaram a contar com dados mais confiáveis para tomada de decisão;
- Maior transparência, eficiência e conformidade legal com a Lei de Licitações e a Resolução do CNJ;
- Criação de condições para replicação em outros órgãos do Judiciário que utilizem o Sigeo;
- Fortalecimento da imagem institucional do CNJ como órgão que inova na gestão pública, aliando tecnologia à governança financeira.

#### **DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:**

**Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?**

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

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

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

#### **POTENCIAL TRANSFORMADOR:**

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

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas;

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;

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;

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;

Inovação no Poder Judiciário.

#### **BREVE DESCRIÇÃO**

O projeto consistiu na implementação do Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira da Justiça do Trabalho (Sigeo) no CNJ, iniciado em 2025.

Antes do Sigeo, o relacionamento entre os itens do Plano de Contratações Anual (PCA), as dotações registradas no Siafi e as notas de empenho era realizado manualmente, demandando tempo, retrabalho e elevado risco de inconsistências.

Com o Sigeo, essa integração passou a ser automática, por meio da vinculação dos processos administrativos às notas de empenho, garantindo consistência e agilidade na gestão. Além disso, os controles financeiros foram incorporados ao sistema, permitindo a alimentação automática dos painéis de Business Intelligence (BI). Assim, os painéis passaram a ser atualizados diariamente com base nos dados do sistema, sem necessidade de intervenção manual.

Outro avanço relevante foi a disponibilização, a todos os gestores de contrato do CNJ, de informações atualizadas diariamente sobre saldos orçamentários, execução de empenhos e acompanhamento de demandas, favorecendo uma gestão proativa de recursos e maior flexibilidade para realocação de prioridades.

O Sigeo também viabilizou a publicação do Plano de Contratações Anual (PCA) do CNJ no Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP), garantindo o cumprimento integral da Lei de Licitações e Contratos e das normas do próprio CNJ.

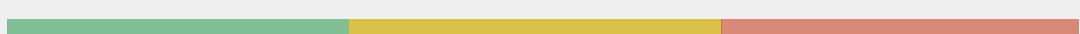


## AMBIENTAÇÃO E FORMAÇÃO DE NOVOS SERVIDORES E SERVIDORAS - 2025



### Trabalho 18

**DA SELEÇÃO À LOTAÇÃO: A  
JORNADA INICIAL DOS NOVOS  
SERVIDORES DO CNJ**



**PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

15991/2024 (Distribuição das Vagas); 05457/2025 (Nomeação), 06014/2022 (Ambientação), 17357/2024, 02258/2025 e 02574/2025 (Curso de Formação)

**CATEGORIA:**

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

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

- Luciana Cristina Gomes Coêlho Matias – Secretária de Gestão de Pessoas (SGP)  
- matrícula: 1243;
- Mariana Cabral Nogueira de Sá – chefe Nagep – matrícula: 2016;
- Patrícia Fernanda Pinheiro de Araujo – servidora – matrícula: 1860;
- Juliana Valéria Del Nero Poletti – servidora – matrícula: 2181;
- Fernanda Bonfá Estavanati – revisora de texto Nagep;
- Letícia Florêncio Matos – estagiária;
- Rodrigo Souza Brito – secretário;
- Diogo da Silva França – secretário;
- Veluma Macedo Marques (Luma) – secretária;
- Antônio Mário Lúcio de Oliveira Junior – coordenador de Desenvolvimento de Pessoas – matrícula: 1223, CODP;
- Eduarda Trigueiro Mendes de Carvalho – técnica judiciária – matrícula: 1854, CODP;
- Patrícia de Souza Falcão Oliveira – secretária, terceirizada da CODP;
- Patrícia Maria Silva Soares Coelho – chefe do Setor de Quadro de Pessoal - matrícula: 2017;
- João D'arc Ramos de Oliveira – coordenador Administrativo de Gestão de Pessoas Meg Gomes Martins de Ávila – chefe da Seção de Qualidade de Vida no Trabalho e Atenção Psicossocial (SEQVT) – matrícula: 1708;
- Rejane Maria Rodrigues Neves – analista judiciária - matrícula: 1735, servidora da SEQVT;
- Eric Vasconcelos Lima - estagiário, SEQVT;
- Daiana Borges dos Santos – recepcionista, colaboradora da SEQVT;
- Daniela Rodrigues Nunes do Nascimento – chefe da Seção de Educação Corporativa (Seduc) – matrícula: 1838, Seduc;

- Johana Thaise Alencar Pedrosa – chefe do Setor de Gestão de Processos para o Desenvolvimento Profissional – matrícula: 2021, SGDEP;
- Anali Cristina Figueiredo – técnica judiciária – matrícula: 1791, Seduc;
- Michel de Siqueira Campos – recepcionista, Seduc;
- Amanda Martins Paiva – recepcionista, Seduc;
- Rogério Alves Lima – chefe da Seção de Gestão do Trabalho – matrícula: 1927;
- Hanna Karina Duarte Oliveira – estagiária, Seget;
- Erica Rosana Silva Tanner – técnica judiciária, Seget, matrícula: 1937;
- Juli Alves da Silva - analista – assistente social – matrícula: 2232, Seace/DGE;
- Kamilla Santos da Silva – analista – assistente social, matrícula: 2512, Seace/DGE;
- Maria Lucia Ramos Ventura Lagasse – matrícula: 1251 Seref/SGP;
- Tatiana Cristine Cassimiro Vieira – matrícula: 1938 Seref/SGP;
- Rosiele de Oliveira Mesquita – matrícula: 1551 Seref/SGP;
- Gabriel Olímpio Gonzaga Guimarães – matrícula: 2378 Seref/SGP;
- Raquel Abreu de Assis – matrícula: 2494 Seref/SGP;
- Antônio dos Santos Silva – recepcionista Seref.

#### **OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:**

- Selecionar candidatos(as) para ingressarem no CNJ;
- Realizar a distribuição de vagas, conforme Dimensionamento de Pessoal;
- Realizar levantamento de perfil necessário junto aos(as) gestores(as) de unidades;
- Realizar processo de movimentação interna anteriormente à convocação dos(as) novos(as) servidores(as);
- Convocar novos(as) servidores(as) para entrega de documentos, realização de exames e entrevistas;
- Realizar avaliação psicológica e biopsicossocial com os(as) novos(as) servidores(as);
- Receber documentação dos(as) novos(as) servidores(as);
- Realizar entrevista de lotação;
- Dar posse para aos(as) novos(as) servidores(as);
- Realizar processo de socialização organizacional (Ambientação Institucional).
- Realizar curso de formação para servidores(as) empossados(as);
- Lotar cada novo(a) servidor(a) em sua respectiva unidade, conforme áreas de conhecimento, perfil socioprofissional e suas competências.

**PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Junho de 2024 a junho de 2025

**PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:**

Novos(as) servidores(as) efetivos(as) do CNJ, oriundos(as) do 2º Concurso Público, bem como as equipes que os(as) receberam.

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

O quadro de pessoal de servidores efetivos cresceu 18% com essa primeira turma. Os resultados da 3ª Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), realizada em julho de 2025 já apontam a satisfação dos(as) servidores(as) com a chegada dos(as) novos(as) colegas.

Um dos fatores estruturantes da QVT/CNJ é a Carga de Trabalho, que inclui o item: "O número de pessoas na unidade em que trabalho é adequado para o desenvolvimento das atividades". Na 1ª Pesquisa (2017), predominavam avaliações positivas, com 33,33% dos(as) respondentes em "concordo parcialmente" e 32,93% em "concordo". Já na 2ª Pesquisa (2021), houve uma piora significativa, com 43,04% em "discordo". Na 3ª Pesquisa (2025), observa-se uma melhora: a discordância caiu para 30,60%, enquanto a concordância subiu de 17,72% em 2021 para 28,45%.

Outro item que já indica resultado positivo sobre a carga de trabalho foi: "O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho". Na 1ª Pesquisa (2017), 47,56% dos(as) respondentes concordaram com a afirmação. Já na 2ª Pesquisa (2021), houve queda na percepção positiva: 28,69% ficaram em "concordo parcialmente" e apenas 27,00% em "concordo". Na 3ª Pesquisa (2025), observa-se uma recuperação, com 37,07% dos participantes em "concordo".

A ambientação institucional, realizada nos dias 5, 6, 8 e 9 de maio de 2025, contou com um indicador de Satisfação de 99,88%. Alguns comentários positivos foram:

*"Gostei da organização das palestras, que foram sucintas e abordaram os principais aspectos dos setores. Questões técnicas foram combinadas com exposição mais genérica de temas que lidam o CNJ, o que é positivo, pois o servidor consegue concentrar por mais tempo e melhorar o foco";*

*"A ambientação é muito importante para a adaptação ao serviço público";*

*"Gostei dos palestrantes, que foram objetivos e claros. O tempo de exposição atendeu a expectativa. Considerações mais particulares de cada setor serão obtidas ao longo da prestação das atribuições funcionais, porém foi possível obter em breve intervalo de tempo um panorama geral da organização do CNJ."*

#### **DESUROCRATIZAÇÃO / 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;

Geração de benefícios para as partes interessadas;

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;

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

#### **BREVE DESCRIÇÃO**

De acordo com o projeto de dimensionamento de pessoal, concluído em maio de 2022, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) apresentava um déficit de 105 servidores(as).

Diversas unidades já demonstravam sinais de desgaste em suas equipes devido à sobrecarga de trabalho, situação confirmada pelos resultados da 2ª Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho, realizada em 2021. O levantamento apontou que a insuficiência de pessoal era um dos principais fatores associados à avaliação negativa das condições de trabalho no CNJ.

Diante desse cenário, foi elaborado um projeto de lei que resultou na promulgação da Lei n. 14.687/2023, a qual criou 70 novos cargos no Conselho, sendo 50 para Técnicos e 20 para Analistas. Para viabilizar o provimento dessas vagas, instituiu-se a Comissão Especial de Concurso Público, responsável por planejar, organizar, coordenar e supervisionar todas as atividades relacionadas ao 2º Concurso Público para o preenchimento de cargos efetivos. O certame contou com 24.709 inscrições.

Com a homologação do concurso em fevereiro de 2025, encerrou-se a fase de recrutamento e seleção. Antes da convocação dos candidatos aprovados dos(as) candidatos(as) aprovados(as), foi realizada a distribuição das vagas de acordo com o dimensionamento de pessoal, seguida do processo geral de movimentação interna, o Movimenta.

Concluída essa etapa, iniciou-se a convocação dos(as) novos servidores novos(as) servidores(as). Na primeira chamada, foram convocados 54 candidatos(as) para as fases de avaliação psicológica, exame médico (essa, ainda, realizada pelo STF), entrega de documentos, entrevista de lotação (uma parceria SEGQP/SGP e SEACE/DGE) e, pouco após a lotação, avaliação biopsicossocial (parceria SEACE/DGE/CNJ e SIS/STF).

Após o término da etapa de convocação, ocorreu, em abril de 2025, a posse coletiva dos 54 novos(as) servidores(as). Em seguida, eles participaram do curso de formação e de ambientação, que favoreceu a integração deles(as) ao órgão. Por fim, foram lotados(as) em suas respectivas unidades, conforme áreas de conhecimento, perfil socioprofissional e competências.

O projeto envolveu várias equipes da SGP, contando com unidades da CODP e da COAP. Do ponto de vista da inovação, destacam-se a realização da avaliação psicológica pelos(as) psicólogos(as) do CNJ, trazendo este processo do STF, de modo a conhecer os(as) servidores(as) desde sua chegada no órgão e o curso de formação dividido em dois módulos: 1) módulo comum, no qual foram trabalhados temas/competências transversais a todos os cargos; e 2) módulo aplicado, no qual foram abordados temas/competências específicos de cada cargo. Além de fornecer uma formação inicial bem completa, o curso de formação se destacou por sua abordagem inovadora ao incluir palestras com temáticas sensíveis e transformadoras no âmbito comportamental, tais como: Sustentabilidade, Autoconhecimento e Motivação, Linguagem simples e inclusiva, Acessibilidade, Saúde

Mental e QVT, e Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e, Diálogos Anti-discriminatórios.

Trata-se de um processo contínuo, com várias ações que ocorrem anteriormente (pesquisa de qualidade de vida, dimensionamento de pessoal, planejamento e execução de concurso público), mas com data inicial especificada após atendimento de três requisitos: homologação do resultado final do concurso público pelo Plenário do CNJ, autorização pela LDO para provimento dos cargos e autorização dos dirigentes do CNJ para início das convocações. Sendo assim, de fevereiro a maio de 2025, as equipes envolvidas trabalharam, cada uma em sua respectiva competência, nos procedimentos de ingresso, avaliação e integração dos(as) novos(as) servidores(as).



VALORIZA CNJ

4<sup>a</sup> EDIÇÃO



**CNJ** CONSELHO  
NACIONAL  
DE JUSTIÇA