

1. IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

Nome do projeto: Implantação do Centro de Excelência do 1º Grau

Nº do projeto: CPGP 02/2022

Demandante: Presidência

Patrocinador(a): Dra Beatriz de Lima Pereira (Desembargadora Presidente)

Gerente do projeto: Dra. Sandra Miguel Abou Assali Bertelli

Classificação: Estratégico

Período: dezembro/2022 a junho/2023

Duração estimada: 7 meses

2. DESCRIÇÃO

Estruturar e desenvolver processo de formação inicial e de aperfeiçoamento contínuo de servidores(as), na busca pela otimização de rotinas, celeridade e eficiência administrativa (art. 37, caput, da CF/88), por meio da criação de um Centro de Excelência.

Capacitar servidores(as) integrantes das Varas do Trabalho com a finalidade de otimizar os resultados globais da atividade de 1ª Instância e criar um modelo de gestão, com o respectivo sistema de indicadores de desempenho, análise e avaliação.

O público alvo serão servidores(as) lotados(as) em Varas de Trabalho com necessidade de aperfeiçoamento da rotina e/ou que apresentam o desempenho a ser melhorado e necessitam de capacitação teórica e prática em suas unidades de origem. A capacitação viabilizará a atualização profissional e permitirá a sua (re)inserção e/ou (re)alocação nas unidades judiciárias com maior efetividade.

É possível promover melhorias através de uma ação integrada na capacitação dos(as) servidores(as) lotados(as) em Varas do Trabalho, tendo em vista que o PEI 2021/2026 identificou algumas fraquezas:

- Insuficiência dos quadros de pessoal;
- Capacitação insuficiente do corpo técnico para atuação na fase de execução dos processos judiciais;
- Formação de servidores(as) e de magistrados(as) em aspectos de gestão;
- Pluralidade de controles e ausência de padronização de procedimentos;
- Tempo de tramitação processual;
- Baixa efetividade nas execuções trabalhistas e fiscais.

O escopo está alinhado aos seguintes objetivos estratégicos previstos no PEI 2021/2026:

1. Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Aperfeiçoar os processos de comunicação com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas, e resultados operativos da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de justiça e sociedade, para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho.

3. Garantir a duração razoável do processo

Materializar a razoável duração do processo em todas as suas fases, garantindo-se a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação processual, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais.

5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios consensuais de solução de conflito, como a mediação e a conciliação, com vistas a consolidar a Política de Tratamento Adequada de Conflito de Interesses, prevista na Resolução CNJ nº 125/2010 e na Resolução CSJT nº 174/2016.

6. Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

Garantir estrutura, sistemas de informação, processos de trabalho padronizado, bem como pessoal qualificado para o tratamento e solução das demandas judiciais seriadas, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária.

O Centro de Excelência será uma unidade diretamente vinculada à Presidência. O planejamento das atividades será elaborado por equipe instrucional e submetido à aprovação.

Será necessário editar norma que especifique diretrizes, tais como: equipes, estrutura física, localização (se apenas em um fórum, em todos ou em cada circunscrição), instalação de ambiente equipado com estrutura similar à de vara do trabalho, dentre outros.

Na primeira fase do projeto, sugere-se a instalação de uma unidade piloto no Fórum Ruy Barbosa. Posteriormente, o escopo poderá ser ampliado, não apenas para abranger outros fóruns e/ou circunscrições, como também para englobar outras iniciativas, como o desenvolvimento de competências intrapessoais, interpessoais, gerenciais e organizacionais de magistrados(as) e servidores(as).

A equipe instrucional poderá definir o plano de capacitação, a periodicidade em que os(as) servidores(as) serão instados(as) a se capacitarem na Vara Escola, bem como o ambiente (virtual, híbrido ou presencial), a frequência de capacitação, a carga horária etc.

A capacitação será ministrada por instrutores(as) do próprio quadro de pessoal, com foco no PJe e outras atividades de rotina das secretarias das varas, conforme as necessidades da unidade de lotação e/ou lacunas de competência dos(as) servidores(as). São as sugestões:

a) Equipe Instrucional

Preferencialmente composta por magistrados(as) e servidores(as) envolvidos(as) com a gestão das unidades (ex.: diretor(a), calculista, assistente de juiz(a) etc).

b) Composição do Centro de Excelência:

- 1 Diretor(a) de Secretaria de Vara do Trabalho;
- Outros(as) magistrados(as) e/ou servidores(as) definidos(as) pela equipe instrucional.

c) Equipe de Apoio:

Servidor(a) da(o):

- Coordenadoria de Estatística e Gestão de Indicadores;
- Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações;
- Núcleo PJe;
- Outras unidades relacionadas.

Magistrados(as) e servidores(as) convidados para ministrar treinamentos, inclusive aqueles oriundos de outros Regionais, que se destacam na implementação de boas práticas de trabalho, no desempenho ou nos índices do IGEST, e-Gestão etc.

Quanto à infraestrutura, o espaço poderá ser similar a uma vara de trabalho, onde possam ser montados ambientes para a secretaria, o gabinete do(a) magistrado(a) e a sala de aula ou de reuniões.

Equipamentos necessários para desenvolver as atividades, tais como:

- Estações de trabalho com cadeiras e demais mobiliários de apoio;
- Equipamentos de informática (desktop com 2 monitores, impressora multifuncional com scanner etc);
- Monitor de TV (para projeção de telas);

Ambiente de treinamento no PJe, a ser preparado pela SETIC, com processos aptos à tramitação, sem qualquer vinculação com o ambiente de produção em ambiente de homologação ou de produção.

Pesquisas

O levantamento realizado perante os TRTs 1, 3, 4, 6, 9, 15 e 21 não identificou a existência de unidades similares, que atuem como núcleo de capacitação profissional e aperfeiçoamento de processos de trabalho em varas.

A maioria dos Regionais atua no desenvolvimento de pessoas no âmbito da Escola Judicial. Alguns criaram núcleos especializados em capacitar servidores vinculados às atividades administrativas de secretaria de vara (audiência, calculista, execução etc) e rotinas jurídicas (elaboração de despachos, sentenças, atualização).

Algumas iniciativas e boas práticas estão relacionadas abaixo:

- TRT-1: Além da Escola Judicial (EJ1), o Rio de Janeiro contava com a Escola de Servidores (ESACS). As atribuições da ESACS são realizadas pela Coordenadoria de Capacitação e pela Coordenadoria de Desenvolvimento. Em 6/outubro a ESACS p.p. foi extinta para ser unificada à EJ1, que a partir de então capacitará magistrados e servidores.

O Regional também conta com programa de atualização de líderes. Dirigido aos Diretores Titulares das Varas do Trabalho, tem por objetivo promover a formação e atualização dos gestores, desenvolver as competências intrapessoais, interpessoais, gerenciais e organizacionais, definidas em consonância com a visão e os valores definidos pela instituição e avaliadas no 1º Ciclo de Avaliação do Projeto Gestão por Competências.

O programa “Mentoria de Vara do Trabalho” tem por finalidade melhorar o desempenho da unidade por meio do aprimoramento dos processos de trabalho e da capacitação dos servidores, com o compartilhamento de boas práticas.

- TRT-3: Em Minas Gerais, a Escola Judicial tem como pressuposto a formação inicial e continuada de magistrados(as) e servidores(as). Em sua estrutura possui seções relacionadas à Formação Administrativa, Formação de Magistrados e Jurídica de Servidores, além de Conselho Consultivo, Estudos e Pesquisas Interdisciplinares, dentre outros. Conta com projeto pedagógico, plano anual de capacitação e programa de desenvolvimento gerencial.

- TRT-4: A Escola Judicial no RS também tem por objetivo envolver e treinar servidores(as) judiciários(as) e magistrados(as). O Plano Anual de Capacitação da Escola Judicial (PAC-EJ) divide-se em ações de formação inicial (para Juízes Vitaliciandos), ações de formação de formadores (qualificação dos professores da EJ), itinerários formativos (focadas no processo de trabalho dos servidores) e ações de formação continuada para magistrados e servidores.

Essas últimas compõem grande parte do PAC-EJ. Em sua estrutura conta com Coordenadoria de Formação e Aperfeiçoamento Jurídico, Coordenadoria de Formação e Aperfeiçoamento Administrativo, Núcleo de Educação a Distância, Conselho Consultivo, dentre outros.

- TRT-21: A Vara do Trabalho de São Raimundo Nonato, no Piauí, desenvolveu método inovador de gestão. A iniciativa foi do Juiz Titular e do Diretor de Secretaria, com enfoque na capacitação individualizada de servidores(as), integração do corpo funcional, parcerias com entes públicos, OAB e outras instituições, até a redução de prazos processuais, pautas de conciliação, maior participação nas mediações e baixo descumprimento de acordos judiciais. A conciliação é realizada em cerca de 50% a 60% dos processos entrados. A Vara foi destaque nacional e regional no IGEST - Índice Nacional de Gestão de Desempenho da Justiça do Trabalho de 2019.

Normas do TRT-2:

- Informação nº 40/2022/DGA;
- Ato GP nº 06/2007(revogado) - Dispõe sobre a instalação do Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas da Vara Escola no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região e dá outras providências;

- Ato GP nº 05/2004 (revogado).

Normas Federais:

- Decreto nº 9.991/2019 - Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Normas de outros regionais:

- TRT-1: Resolução Administrativa nº 9/2005
- TRT-4: Portaria nº 2143/2003 - Institui o Plano de Capacitação de Servidores e regulamenta a participação de servidores em eventos de capacitação no âmbito do TRT da 4ª Região.

3. DECLARAÇÃO DO ESCOPO

O Centro de Excelência, baseado em processos e metodologias estruturadas, com diretrizes e estratégias pré-estabelecidas, tem como premissas norteadoras as seguintes ações:

- I - aperfeiçoar habilidades, compreender a legislação e os normativos vigentes, nas fases de conhecimento, liquidação e de execução, por meio do compartilhamento de boas práticas, da padronização de processos de trabalho, da disseminação de diretrizes institucionais e do aprimoramento dos métodos operacionais para as demandas específicas de cada etapa processual;
- II - contribuir para o desenvolvimento, para a qualificação e requalificação de servidores(as) do TRT-2, de forma contínua, em prol da melhoria da prestação jurisdicional e do incremento da produtividade;
- III - ser um instrumento de aperfeiçoamento dos objetivos, princípios e valores do Código de Ética dos Servidores instituído pelo Ato GP n. 24, de 15 de abril de 2021, assim como as diretrizes contidas no Planejamento Estratégico Institucional;
- IV - buscar a celeridade e a desburocratização na prestação dos serviços jurisdicionais;
- V - gerenciar e assegurar a atualização das bases de informação relativas às suas atividades;
- VI - preparar os(as) servidores(as) para atuação nos campos administrativo, técnico e gerencial, habilitando-os(as) a enfrentar mudanças de cenário cada vez mais rápidas;
- VII - valorizar o(a) servidor(a), preparando-o(a) para exercer suas funções de forma efetiva;
- VIII - instituir programa de excelência em atendimento ao público;
- IX - promover a atualização de servidores(as) com lacunas de competências operacionais relacionadas às rotinas de trabalho, metodologias e às necessidades institucionais.

Os assuntos que poderão ser abordados pela Vara Escola estarão interligados às rotinas práticas das secretarias de varas do trabalho. Dentre outros, destacamos:

- Rotinas básicas de secretaria de vara (passo a passo);
- Normativos a serem observados (TRT2, CSJT, CNJ, ENAMAT etc);
- Opções avançadas no PJe;
- PJe - Controles à luz do e-Gestão;
- PJe CALC;
- Como utilizar os programas satélites no PJe;
- Organização no PJe;
- Principais regras do e-Gestão;
- Utilização dos convênios de execução;
- Técnicas de redação de sentenças para assistentes;
- Realização de rotinas de audiência;
- Gestão da rotina nas unidades;
- Técnicas de saneamento de autos;
- Técnicas de conciliação;
- Metas à luz do CNJ, IGEST e e-Gestão;
- Qualidade na prestação jurisdicional alinhada ao Selo Excelência TRT2;
- Direito processual do trabalho e processo civil;
- Principais normativos vigentes aplicados ao processo do trabalho.

Não Escopo:

- Desenvolvimento de competências táticas ou estratégicas;
- Desenvolvimento de competências operacionais de outras áreas;
- Desenvolvimento de competências da magistratura.

4. CRONOGRAMA DE MARCOS

Marcos	Duração	Início	Fim
Definição da equipe responsável que atuará como equipe do Projeto	1 mês	Dez/22	Dez/22
Publicação de normativo com a composição da equipe e principais atribuições e diretrizes de atuação do Centro de Excelência	3 meses	Jan/23	Mar/23
Desenvolvimento da metodologia	2 meses	Dez/22	Jan/23
Preparação do ambiente virtual para o PJe	4 meses	Jan/23	Abr/23
Desenho dos processos de trabalho no Proad	2 meses	Jan/23	Abr/23
Preparação do espaço físico	4 meses	Fev/23	Mai/23
Capacitação da equipe	1 mês	Abr/23	Abr/23
Piloto	1 mês	Mai/23	Mai/23
Comunicação	1 mês	Mai/23	Mai/23

5. RECURSOS PREVISTOS

Descrição de recursos externos	Forma de aquisição	Valor
NA	-	-

Quantitativo de recursos internos	Unidade fornecedora	Período de alocação
1 Magistrado(a) coordenador(a)	Presidência	Todo o projeto
1 Diretor(a) de Secretaria de Vara do Trabalho	-	Todo o projeto
Ao menos 1 representante	Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos	Todo o projeto
Ao menos 1 Representante	Coordenadoria de Estatística e Gestão de Indicadores	Todo o projeto
Ao menos 1 Representante	Coordenadoria de Apoio à Utilização dos Sistemas Judiciais Eletrônicos – Núcleo PJe	Todo o projeto
Ao menos 3 Representantes	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação	Todo o projeto
1 representante	Secretaria de Infraestrutura, Logística e Administração Predial	Marco 6

6. RISCOS

Risco	Plano de ação
R_01 – Dificuldade de adaptação das rotinas de Varas do Trabalho diversas.	Tr_01 – Avaliar a possibilidade de incluir mais representantes de unidades diversas de primeiro grau na equipe do projeto.

R_02 - Conflitos de ideias em relação às melhores alternativas impedirem os consensos necessários para as definições e entregas.	Tr_02 – O(A) gerente do projeto fará a gestão dos conflitos buscando encontrar pontos de concordância entre as partes.
R_03 - Baixa participação da equipe do projeto nos debates para construção da metodologia e formação de consensos.	Tr_03.1 - Estimular a participação nas discussões. Tr_03.2 - Envio de materiais com antecedência para contribuições/ manifestações/ reflexões dos participantes. Tr_03.3 - Reagendar reuniões com participantes cuja visão seja importante para debate de determinado tema.
R_04 - Tempo estimado estar subavaliado, gerando demora excessiva para a implantação do Centro de Excelência.	Tr_04.1 - Caso existam entregas suficientes para a realização da fase piloto, esta etapa poderá ser iniciada antes da finalização do projeto. Tr_04.2 – Utilização de elementos da metodologia ágil para gerenciamento das etapas do projeto.
R_05 – Atraso na adaptação de infraestrutura física.	Tr_05 – Avaliar a possibilidade de implantação de unidade virtual.
R_06 - A reunião de diversas áreas interessadas pode impulsionar a efetividade do Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ao Primeiro Grau. (risco positivo)	Tr_06 – Estruturar o processo de inovação e submeter à aprovação da Administração.
R_7 - Identificar, nos debates e discussões, demandas e sugestões relacionadas à Gestão por Processos, Gestão de Riscos, Gestão de Pessoas, Gestão por Competências, Gestão do Conhecimento e demais modelos de gestão.	Tr_7 - Comunicar o resultado e sugerir-lo para a área de interesse para refinamento e eventual aplicação na instituição por meio de outros projetos ou ações isoladas.

7. PARTES INTERESSADAS

Nome	Área	E-mail
DESEMBARGADORA BEATRIZ DE LIMA PEREIRA	PRESIDENTE	gabpres@trt2.jus.br
DESEMBARGADORA MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES	VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO	svpa@trt2.jus.br
DESEMBARGADOR MARCELO FREIRE GONÇALVES	VICE-PRESIDENTE JUDICIAL	svpj@trt2.jus.br
DESEMBARGADOR EDUARDO DE AZEVEDO SILVA	CORREGEDOR REGIONAL	seccorreg@trt2.jus.br

8. PREMISSAS

- Mapeamento de competências operacionais;
- Implantação de espaço físico;

- Apoio da Alta Administração para envolvimento das equipes com a dedicação requerida.

9. RESTRIÇÕES

- Limitações legais referente ao Decreto nº 9.991/2019 e ao modelo de gestão por competências adotado por esse E. Regional.
- Mudanças administrativas podem impactar a execução e os prazos do projeto.

10. VALIDAÇÃO DO PATROCINADOR(A)

TAP aceito? Sim (X) Não ()

Comentários:

PATROCINADOR(A)

11. APROVAÇÃO DA PARTE INTERESSADA COMPETENTE

TAP aceito? Sim (X) Sim com ressalvas () Não ()

Comentários:

Data da decisão:

DESEMBARGADORA BEATRIZ DE LIMA PEREIRA
Coordenadora do Comitê de Planejamento e Gestão Participativa