



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA**

**RELATÓRIO ANALÍTICO
PESQUISA SOBRE METAS – ASPECTOS PRÁTICOS
(TRT11 – AM/RR) - 2019**

Após a consulta pública realizada em julho/2019 sobre as propostas de metas para 2020 foi elaborado um extenso relatório, baseado na opinião de **216 participantes**.

Contudo, muitas ideias foram apresentadas sem o devido amadurecimento ou clareza. Dessa forma, em **agosto (13 a 21 de agosto de 2019)**, foi aplicado via formulário do Google nova pesquisa para todos os diretores de secretaria de Vara do Trabalho, assessores de Gabinetes e diretores administrativos.

A divulgação da pesquisa aconteceu por e-mail e reiteradas diversas vezes via telefone, visando aumentar a participação dos respondentes. O objetivo foi amadurecer as principais ideias recebidas na consulta pública de forma a viabilizar as implantações de ações efetivas, possíveis e coerentes para a melhoria do TRT da 11ª Região.

A pesquisa solicitou a unidade administrativa do respondente apenas para verificação dos setores participantes. Entretanto, todas as informações foram tratadas de maneira impessoal, anônima e em uma análise conjunta.

A pesquisa foi realizada com 7 perguntas fechadas, em geral do tipo SIM/NÃO, e 6 perguntas abertas para sugestões e comentários. Apesar do formulário único, sua elaboração foi dividida baseada nas perspectivas do Balanced Scorecard (BSC):

- i. perguntas sobre os processos internos**, baseado no macro desafio Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional e Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas
- ii. perguntas sobre a visão da sociedade/clientes**, baseado no macro desafio Garantia dos direitos de cidadania
- iii. perguntas sobre o aprendizado e crescimento**, baseado no macro desafio Melhoria da Gestão de Pessoas

Foram convidados a participar da pesquisa todos os diretores de Secretaria da Vara, todos os Assessores de Gabinetes, todos os diretores das unidades Administrativas e



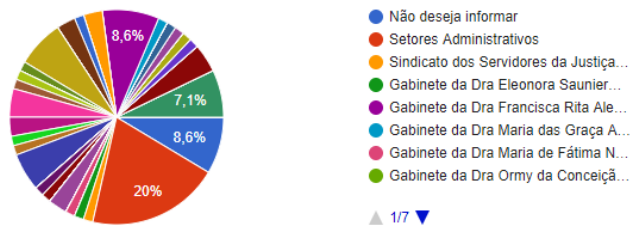
Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

a unidade representativa dos servidores - Sindicato, totalizando 70 que participaram efetivamente da pesquisa.

Optou-se pela realização da pesquisa apenas para os gestores de Varas, Gabinetes e Administrativos, uma vez que são esses os mais atingidos pelos resultados positivos e negativos das metas, cabendo-os gerenciar os trabalhos para o atingimento dos objetivos.

Qual sua unidade administrativa?

70 respostas

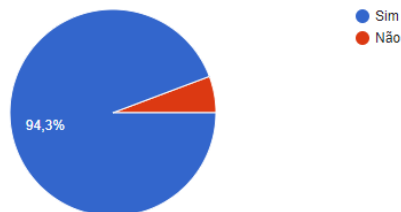


▲ 1/7 ▼

A pesquisa buscou caracterizar, primeiramente, a afinidade e empatia dos respondentes a respeito da existência e adoção das metas pelo Poder Judiciário. Essa parte envolveu três perguntas:

A Justiça deve continuar adotando as metas de nivelamento e desempenho?

70 respostas

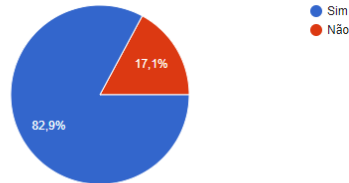




Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

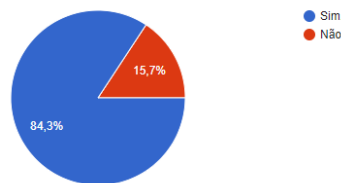
Você se considera cobrado pelas metas da sua unidade?

70 respostas



Sua motivação para cumprir as metas aumentaria caso fosse criado um sistema de bonificação por desempenho?

70 respostas



As respostas demonstraram que mais de 94,3% dos respondentes concordam com a adoção de metas de nivelamento pela Justiça, bem como se sentem cobrados pelas metas e acreditam que a motivação melhorará caso seja instituído sistemas de bonificação baseados no desempenho.

Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional e Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas.

Do ponto de vista de celeridade, produtividade e execução predominou a preocupação entre a avaliação qualitativa (qualidade/eficiência) e quantitativa (numérica).

Entre as manifestações na consulta pública realizado anteriormente muito se argumentou que a utilização da avaliação puramente numérica poderia ocasionar a fadiga de servidores/magistrados ou mesmo a perda da qualidade da decisão.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Dado esse cenário, foi aberto espaço na pesquisa para sugestões de medidas práticas de aferição da qualidade e efetividade das decisões dos quais 13(treze) respondentes fizeram comentários diversos os quais listo abaixo:

Tempo de estudo do processo é essencial para atingir a qualidade e a efetividade de uma decisão.

Prazo médio: Acredito que cobrar a diminuição do prazo médio é errado, uma vez que a medida que a vara trabalha nos processos parados e os arquiva, o prazo médio aumenta. O correto seria verificar o PRAZO MÉDIO DOS PROCESSOS EM TRÂMITE NA RESPECTIVA FASE, uma vez que isso motivaria os Juízes a arquivarem logo os processos mais antigos. Execuções Finalizadas: A busca incessante (quase uma disputa entre as varas) para o arquivamento de execuções tem gerado um enorme aumento de inefetividade das execuções, o que redundará em descrédito das sentenças, visto que a empresa é condenada mas não paga. Volta a prejudicar trabalhadores e estes deixam de ajuizar suas reclamações pelo Judiciário não está garantido o seu direito reconhecido. Portanto, acredito que a meta nesse sentido deveria ser AUMENTAR O ÍNDICE DE QUITAÇÃO DA EXECUÇÃO, não apenas o seu arquivamento.

Relativo, pois nem todo trabalho pode ser medido por quantidade, salvo se for produtividade constante, ou seja, trabalho repetitivo que em alguns casos não o é. Por essa razão qualidade porém com tempo definido, para execução da tarefa ou ato. Podendo ser apreciado do momento em que se recebe o documento a contagem ao final.

Divulgando quem fez...

Aferição do grau de recorribilidade das decisões e verificação do índice de reforma e manutenção das sentenças.

MUITAS PESQUISAS REALIZADAS NÃO SÃO MODELADAS DE ACORDO COM A NATUREZA DAS ATIVIDADES REALIZADAS PELAS UNIDADES. ENTÃO, ACABA POR EM DIVERSOS QUESITOS SEREM RESPONDIDOS COM O TERMO "NÃO SE APLICA". O CURSO DE NIVELAMENTO DO CNJ FOI EVIDÊNCIA DISTO.

O REGISTRO DE MOVIMENTAÇÕES POR USUÁRIO, GERANDO UM QUANTITATIVO REAL, ALÉM DE UMA MENSURAÇÃO DE DOCUMENTOS POR PONTUAÇÃO E DIFICULDADE, COMO SENTENÇAS (MAIOR GRAU DE DIFICULDADE) À EXPEDIENTES (MENOR GRAU DE DIFICULDADE)

Diante da conjuntura atual de crise econômica e que muitos servidores não são amazonenses, é imprescindível o maior incentivo ao teletrabalho já que o servidor além de ter maior produtividade onerará menos os cofres públicos, Acredito que para melhor servir à coletividade cursos, palestras, livros ou outros meios que favorecessem e incentivassem o servidor a se aprimorar e, principalmente estar a par das mudanças tanto legislativas como jurisprudências. Considero fundamental fornecer ao servidor acesso aos informativos do TST, enunciados do STF, STJ, processos com repercussão geral e recursos especiais ou extraordinários repetitivos.

A justiça do trabalho é so feita de números A maioria das ações são ridículas. Nunca deviriam ser analisados pelo judiciário. É por isso que a justiça do trabalho é motivo de piada

O JURISDICIONADO ESPERA A SOLUÇÃO DO CONFLITO COM A MAIOR BREVIDADE POSSÍVEL. LOGO AS METAS DEVEM VISAR, PRINCIPALMENTE, O VOLUME PRODUZIDO.

A meta não deveria somente apurar a quantidade de julgados, mas também os que não tivessem sentenças anuladas.

Sugiro que conciliação entre qualidade e quantidade seria melhor dentro de limites que mantenham um ambiente de trabalho hígido e equilibrado.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

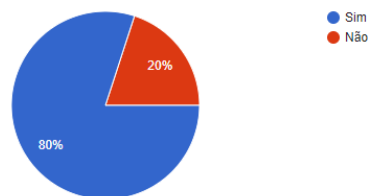
Meta 1 - beneficia varas que possuem muitos processos pendentes em exercícios anteriores. Impossível alcançar a meta, o setor que possui poucas processos em audiência

Garantia dos direitos de cidadania

Do ponto de vista da sociedade levantou-se que a principal queixa se dá em relação à quantidade de audiências adiadas, causando transtorno às partes, dando ênfase a 2º instância. Foi observado que 80%(56 das 70 respostas) participantes concordam que é importante uma meta para diminuição da quantidade de processos adiados e ações para redução do prazo médio.

Na mesma pesquisa, do ponto de vista da sociedade e dos advogados, houve uma preocupação muito grande com o prazo médio de duração dos processos, sobretudo na 2o Instância. Você concorda com esse posicionamento?

70 respostas



Instados a apresentar sugestões, 16 respostas foram colhidas em geral atribuindo a quantidade de audiências adiadas devido ao reduzido número de magistrados, bem como alta rotatividade de juízes substitutos. Dentre as propostas recebidas estão a identificar dos motivos para o adiamento, criação de pauta específica para processos adiados, redução da pauta diária de inaugurais privilegiando as audiências de instrução e medição do prazo do adiamento, conforme listadas abaixo:

Mais servidores do quadro e menos cedidos.

Teria que se verificar se é possível fazer uma espécie de sessão virtual (tal como ocorre no Supremo), onde os desembargadores debatessem on line.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

prazo máximo e prazo mínimo. do momento do recebimento observando o quantitativo de entrada mínimo para execução da tarefa v.g., se são 30 processos, dependendo da complexidade, podem ser 3 no mínimo por dia.

Redução no salário de quem atrasar demasiadamente, ou não tiver compromisso com a celeridade processual...

Mais servidores qualificados

Com o aumento da produtividade, que está muito abaixo do necessário e do possível.

Trabalho efetivo envolvendo todos os servidores da unidade diariamente.

Com uma triagem entre assuntos e partes

BONIFICAÇÃO FINANCEIRA POR REDUÇÃO DE PRAZOS GERAIS

Maior quantitativo de servidores nos gabinetes

ferias de 30 dias para os magistrados

A 2ª INSTÂNCIA PODERIA ADOTAR A UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA REGIONAL PARA PEDIDOS REPETITIVOS

Monitoramento dos processos por ordem cronológica; Atuação de força de trabalho para diminuir o prazo.

Aperfeiçoar o sistema de ferramentas de gerenciamento dos processos judiciais, investir na qualificação contínua do aperfeiçoamento dos magistrados e dos servidores.

Julgamento em lote

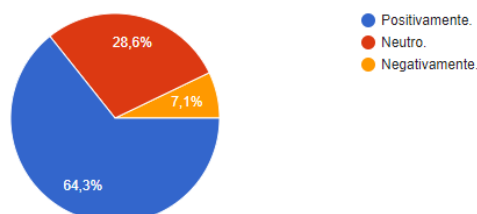
TELETRABALHO, sistema por meio do qual aumenta-se a produtividade de trabalho.

Melhoria da Gestão de Pessoas

A perspectiva de aprendizado e crescimento proporciona analisarmos as novas formas de trabalho, bem como as ferramentas e estímulos que recebemos para a realização de um trabalho melhor.

Como você considera que o teletrabalho impactaria no desempenho dos servidores?

70 respostas





Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Dos respondentes 45(64,3%) consideram que o teletrabalho impactaria positivamente no desempenho dos servidores, 5(7,1%) negativamente e 20(28,8%) consideram que os benefícios seriam neutros.

Instados a pontuar aspectos positivos e negativos, 27 respostas foram colhidas havendo maior destaque para os impactos positivos, conforme segue:

Positivo: 1) maior eficiência, na medida em que possibilita mais concentração no trabalho, já que inexistiriam interrupções (com atendimento ao público e com o próprio barulho da secretaria, por exemplo) e 2) ganho de tempo. Negativo: a depender da gestão e divisão das tarefas, alguns servidores poderão ficar sobrecarregados.

Positivo: Maior mobilidade do servidor. Negativo: Dificuldade de controle pela enorme burocracia envolvida. O próprio servidor é quem arca com os custos do trabalho (equipamento, energia elétrica)

ausência de comunicação, salvo por telefone ou redes sociais, economia para a empresa de energia água, custo de modo geral

Positivo: Aumento de produtividade (controlada pelo gestor), escolha do horário e local de labor, liberdade de vestimentas e qualidade de vida melhor, redução de gastos tanto para o servidor quanto p órgão, maior concentração, uma vez que não há a interferência das partes e/ou de colegas... Negativo: Saudade dos colegas e da interação e solidão...é como se os colegas te excluíssem.

TELETRABALHO NÃO É ALGO QUE SE APLICA A QUALQUER PESSOA. POIS OS EXTREMOS SERIAM PREJUDICIAIS. NÃO TER UM LUGAR ADEQUADO (ILUMINAÇÃO, MOBÍLIA, E ETC) E ERGONÔMICO IRIA PREJUDICAR A SAÚDE DO SERVIDOR. BEM COMO FALTA DE DISCIPLINA TAMBÉM PREJUDICARIA.

Positivamente: cada pessoa é mais produtiva em momentos diferentes do dia, com o teletrabalho o servidor pode dedicar-se ao trabalho em horários flexíveis e que considere ser mais produtivo, assim, tornando o trabalho mais eficiente. Além de que, o Tribunal economizaria com energia água e pessoal.

É necessário que haja um controle rígido da produtividade, o que não ocorre adequadamente. O impacto positivo seria a redução do consumo de energia e de material de expediente.

Positivos - maior satisfação para o servidor que poderá ter um contato maior com a família e dispor do horário de trabalho de maneira mais conveniente, além de reduzir os custos com energia elétrica do TRT. Negativo - se o servidor não tiver disciplina, o trabalho não rende.

Positivos: O servidor faz o seu horário Negativo: Se o servidor não tiver responsabilidade, vai depender do gestor ter que cobrar

Considerando que a meta para servidores em teletrabalho é aumentada por estarem nesta situação, ao colocar servidores capacitados neste formato de jornada, ganha-se



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

em números, aumentando a produtividade/agilidade nas movimentações. Isso só é atingido graças à cobrança feita pelos gestores junto aos subordinados em teletrabalho. Um dos impactos positivos seria o aumento da disponibilidade do servidor para executar tarefas mais complexas.

Positivos: redução de custos, aumento da produtividade e motivação do servidor conhecer quem é a parte é importante, pois ajuda em certas ocasiões

Economia para o órgão com energia, equipamento e até redução de espaço físico - que geraria economia na manutenção.

NEGATIVO: 1 - ATENDIMENTO COMPROMETIDO - DEVIDO AO REDUZIDO NUMERO DE SERVIDORES, OS QUE FICAM NA VARA FICAM COM TRABALHO A MAIS. 2 - METAS FLEXIVEIS PELO GESTOR - SE O GESTOR QUISE A META DO TELETRABALHO FICA FORA DA REALIDADE DOS PROCESSOS GERAIS, CAUSANDO IMPACTO NO E-GESTAO

POSITIVO: CUSTOS - MUITO MAIS BARATO MANTER O SERVIDOR EM SUA CASA DO QUE NO TRIBUNAL/FORUM

Não vislumbro nenhum aspecto negativo com relação ao teletrabalho. Com relação aos aspectos positivos eu acredito que o servidor, trabalhando remotamente, será muito mais produtivo pois terá um ambiente silencioso, adequado e completamente criado para atender as necessidades individuais de cada servidor. Além disso, se evitaria conversas paralelas o que favorece ainda mais o aumento eficiente da produtividade. Importante destacar ainda que muitos servidores estão longe de seus familiares, esposos, entre outros o que contribui enormemente para o desenvolvimento e/ou piora de doenças psiquiátricas como depressão, síndrome de Burnout, transtornos de ansiedade, síndrome do pânico entre outros o que além de diminuir a produtividade e qualidade do trabalho do servidor pode ocasionar afastamentos por curtos ou longos períodos do serviço.

Menos gastos de material e energia elétrica e água para o órgão com economia de milhões de reais ao ano. O poder judiciário no Brasil é primitivo nunca será eficiente e confiável.

O TELETRABALHO IMPOSSIBILITA A COMUNICAÇÃO IMEDIATA PARA SANAR EVENTUAIS ERROS OU ADOÇÃO DE PROCEDIMENTOS. REDUZ A CELERIDADE.

Dependendo do setor/área de atuação o teletrabalho pode ser positivo ou negativo.

Não há impacto negativo, visto que, caso o servidor não se adapte a essa modalidade, há a possibilidade de retornar a modalidade de trabalho presencial. Quanto aos pontos positivos: 1 - Em relação ao tribunal: 1.1 - Redução de custos operacionais do tribunal com máquinas, estrutura física e tecnológica, energia elétrica, materiais de consumo e higiene, já que é responsabilidade do servidor equipar-se de modo adequado a prestação deste serviço; 1.2 - Aumento da produtividade da respectiva atividade pelo ajustamento de metas de desempenho entre gestor e servidor; 1.3 - Extinção de eventuais horas extras e banco de horas, pois servidores em teletrabalho não fazem jus a tais. 2 - Em relação ao servidor: 2.1 - Evita-se encarar o trânsito da cidade para chegar ao local de trabalho; 2.2. - Maior conforto e conseqüente motivação e produtividade do servidor; 2.3 - Aumento do comprometimento e eficiência por parte do servidor como forma de



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

recompensar a confiança nele depositada pelo tribunal; 2.4 - Aumento significativo no poder de concentração no desempenho da função.

Positivos: redução nos custos monetários do órgão com despesas correntes afetas à manutenção do espaço físico; economia de tempo e dinheiro no deslocamento até o ambiente de trabalho para servidores sob tal regime; mais flexibilidade nos horários para execução das atividades de trabalho e geração de motivação em torno de valores como liberdade, confiança e responsabilidade em produzir resultados; ganhos qualidade de vida ida rotina individual do servidor (caso tenha perfil para isso ou o desenvolva), melhorias da produtividade jurisdicional diante dos mecanismos de gestão e acompanhamento do desempenho dos colaboradores submetidos a tal regime.

Negativos: falta de convivência e interação direta entre os membros da equipe de trabalho, bem como com os jurisdicionados e patronos; aumento dos gastos dos servidores com internet e energia elétrica; sobrecarga de trabalho em caso de política de regulamentação eventualmente desajustada da exigência de produtividade ou falta de perfil do servidor para trabalhar sob tal regime.

Maior produção, sem necessidade de deslocamento.

Acredito apenas em pontos positivos, sobretudo para a unidade de trabalho, com redução dos custos como iluminação, água, papel e outros. Além disso, pode ser interessante também para o servidor, que vinculado especificamente a resultados, pode administrar melhor e com mais autonomia seu tempo de trabalho.

Impactos orçamentários positivos, por representar economia para o tribunal, bem como implemento de produtividade, visto que a cobrança é superior para servidores em teletrabalho. Além do mais, atenderia aos anseios de diversos servidores que, ao serem atendidos, certamente laborariam com mais afinco.

O teletrabalho certamente aumentaria a produção do servidor, tanto quantitativa quanto qualitativamente, tendo em vista que os servidores podem trabalhar no horário em que rendem com mais eficiência. Além disso, algumas funções exigem uma concentração maior (assistente de juiz, por exemplo), sendo que o ambiente da Vara não contribui para isso, tendo em vista as inúmeras interrupções. Por fim, o teletrabalho significa economia para o Regional. Não há, no meu entendimento, qualquer impacto negativo.

Com uma ferramenta de avaliação desempenho eficiente acredito que o teletrabalho seja algo muito importante, sobretudo em relação à produtividade. Ademais, não se pode olvidar que, na atualidade, há muitos servidores não naturais da Região, razão pela qual, de certo modo, além de o teletrabalho ajudar no que tange à redução dos gastos correntes, motivaria ainda mais esses servidores nos desempenhos de suas funções, sem deixar de considerar que evitaria pedidos administrativos de permutas ou redistribuições.

Positivos: 1- aumento da produtividade do servidor 2 - redução impactante das despesas realizadas pelo Poder público (energia, local físico menor,) 3- melhor qualidade de vida para servidor Não vejo aspectos negativos , uma vez que só optaria por esse regime de trabalho o servidor interessado.

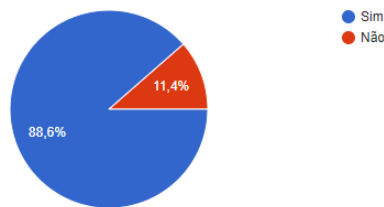


Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Em relação à capacitação, mais de 88%(62 pessoas) dos pesquisados participaram de algum evento de capacitação promovido pelo TRT11 esse ano, demonstrando um alto índice dentre os gestores.

Você participou de algum evento de capacitação e/ou treinamento promovido pelo TRT11 esse ano?

70 respostas



Foram levantadas 26 sugestões visando maximizar a efetividade dos cursos de capacitação realizados, conforme segue:

Os treinamentos em Boa Vista são realizados, em regra, por teleconferência. Tal fato prejudica o aprendizado, pois não vemos os slides direito, não temos possibilidade de fazer perguntas ao palestrante, além de a sala da teleconferência ser precária e a TV pequena, apenas quem está nas primeiras cadeiras tem uma visibilidade melhor.

Mediante oferta de MAIS cursos práticos, voltados para a efetividade, principalmente voltados para o interior.

cursos específicos para o trabalho e outros para organizacional.

Acho que deveria ser obrigatório e periódico, e também aliar ao treinamento de capacitação, um outro voltado para melhorar o psicológico do servidor...

Externo

Objetividade nos cursos

Simulando as situações na prática.

Treinamento realizado com grupos menores, de curta duração, com explanação mais personalizada conciliada com treinamento prático atinge mais a sua finalidade do que aqueles realizados com grupos grandes, longa duração e exclusivamente teóricos

In company

Treinamentos mais práticos, por servidores qualificados

Com certeza



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Para cursos específicos, com temas importantes para o bom funcionamento deste E. Tribunal, uma alternativa seria através de cursos in company, abrangendo boa parte dos servidores envolvidos.

Treinamentos individuais e online

Através de Vídeos aulas a distancia

RODA DE DIÁLOGOS DE MELHORIAS - AS VARAS POSSUEM "TECNICAS" E PRÁTICAS QUE ENXUGAM OS TRABALHOS E MELHORAM O DESEMPENHO. MAS ESSE CONHECIMENTO NÃO É REPASSADO POR NINGUEM (NEM MESMO OS CAPACITADORES DA ESCOLA JUDICIAL). RODAS DE DIÁLOGOS COM SERVIDORES DE TODAS AS VARAS PODEM FACILITAR O DIA A DIA E MELHORAR SIGNIFICATIVAMENTE O DESEMPENHO.

Os cursos deveriam ser direcionados a públicos e matérias específicas , podendo se utilizar inclusive de servidores que possuem maior expertise nas suas áreas de atuação. Cursos muito vagos e/ou com cargas horárias muito reduzidas, embora sejam ministrados por grande nomes do direito pouco contribuem para o aprimoramento do servidor.

Os eventos de treinamento, atualmente, são fixados em fases processuais, tais como conhecimento, execução, cálculo e etc. Entretanto, com a nova inclusão do sistema PJE, acredito que os cursos deveriam ser realizados por TAREFAS, exemplo: triagem inicial, preparar ato de comunicação, analisar expediente de secretaria, emoldurando os detalhes de cada detalhe destas tarefas, tendo em vista que englobar todas as tarefas no curso de conhecimento ou execução em um único dia, não facilita o entendimento do servidor.

S

Os curso devem ser locais e com menos pessoas

VISANDO MINIMIZAR OS MAIORES ERROS DE PROCEDIMENTO

Deveriam ser realizados treinamentos em áreas mais específicas de atuação, para realmente especializar o servidor e assim, ter melhoria no trabalho.

Poderiam ser realizados com uma frequência maior (a cada 6 meses, por exemplo) combinado a um plano de desenvolvimento individualizado nas capacidades e habilidades de execução de tarefas imprescindíveis a uma prestação jurisdicional mais efetiva.

Deveriam ser direcionados, com estudos de impactos das ações em cada número gerado.

Online, com vídeo aulas, por exemplo, em uma plataforma virtual.

Treinamentos mais intuitivos, práticos e com turmas pequenas, para facilitar o saneamento de dúvidas.

Através de cursos por categorias; especializados, isto é, determinado período (não o dia todo!) para os servidores que exercem a função de assistente de juiz; em outro dia, para aqueles que exercem a função de secretário de audiência; após, área de execução; após, calculista e assim sucessivamente.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Outras 13 sugestões foram dadas pelos participantes, conforme segue:

Muitos cursos presenciais não são ofertados em Boa Vista. Não raro, ficamos desejosos de participar das capacitações, mas estamos fisicamente impossibilitados.

Maior atenção às necessidades das varas de Boa Vista

Acredito que o tribunal deveria fazer uma prova para verificar o nível de conhecimento dos servidores (jurídicos e de PJE), de modo a identificar os destaques individuais e coletivos, para multiplicar as técnicas e conhecimentos.

Muitas tarefas ficam centradas no diretor de secretaria, e o que ocorre muitas vezes, seja por desqualificação ou mesmo por excesso de tarefas, o diretor fica com enorme número de processos pendentes de andamento, como no caso dos convênios. O servidor do quadro, concursado e com fé pública deveria ter autonomia para praticar todos os atos processuais, exceto assinatura das decisões.

A fixação de metas deve considerar a capacidade de produção média do servidor, respeitando os horários de repouso e alimentação. A Afixação de metas muito rigorosas desmotiva o servidor e faz com que a qualidade do serviço caia, sem contar que pode desenvolver doenças psicológicas, como síndrome do pânico, burnout e depressão, causando afastamentos, aposentadorias e conseqüentemente a redução do quadro de servidores, sobrecarga dos demais colegas e redução da produtividade.

Metas para os gestores e fiscais de contrato, uma vez que a má gestão e fiscalização dos contratos está causando dano ao erário.

Seria bom treinamentos com os servidores por meio da internet sem precisar deslocar pessoal

Cursos mais direcionados a atualização do servidor principalmente na fase de execução e liquidação.

Não entendo o motivo dessa pesquisa, não trará nenhum benefício. Quem é preguiçoso sempre será.

Melhorar o acesso à informação pelos jurisdicionados a suas demandas judiciais, pois atualmente a consulta pública não permite a visualização de muitos documentos dificultando a transparência devida. Na Justiça Estadual, o acesso à informação pelo SAJ - sistema do TJ-AM - é bem mais satisfatório e transparente que aquele oferecido hoje pelo PJE.

As metas não correspondem a realidade. O rigor para se alcançar meta acaba fazendo que procedimentos e atos processuais sejam atropelados para que se alcance as metas.

Focar indubitavelmente no teletrabalho.

Obrigatoriedade de percentual mínimo de servidores em trabalho por unidade de trabalho. Eliminação de percentual máximo de servidores em trabalho por unidade de trabalho.