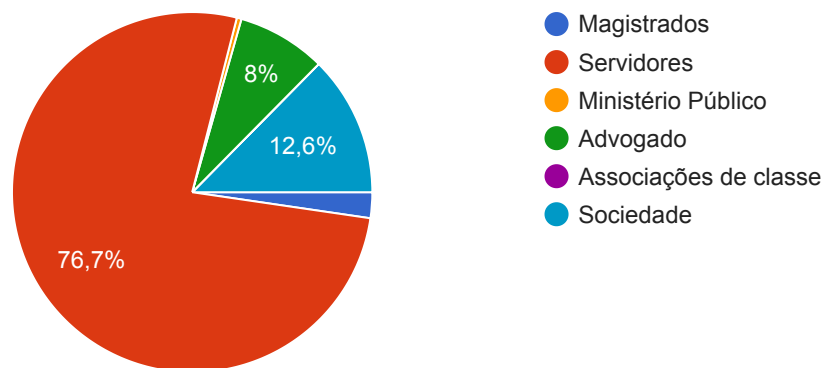


Consulta pública - Metas Nacionais

476 respostas

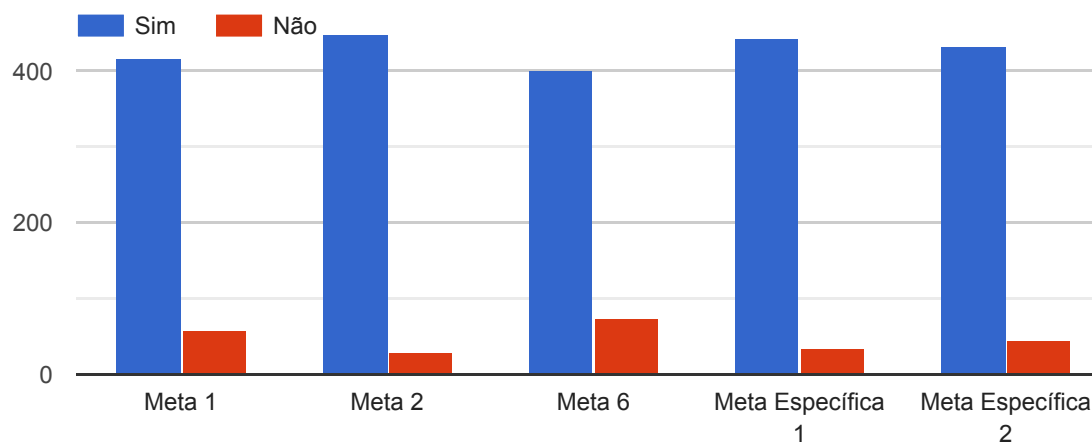
Marque o seu perfil.

476 respostas

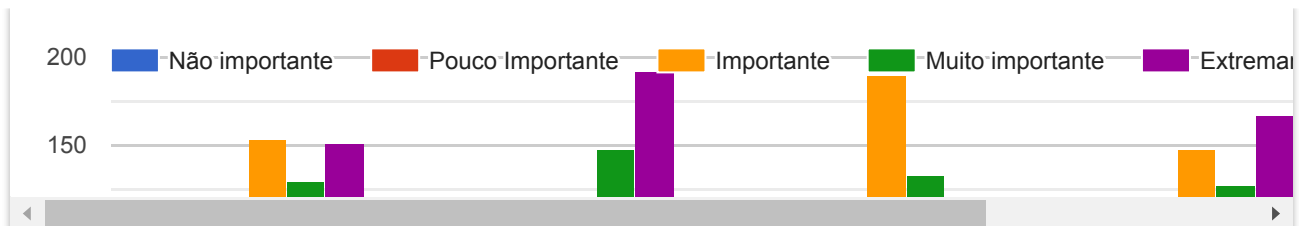


Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

1. Você considera que as metas acima contribuirão para tornar a Justiça do Trabalho mais célere e produtiva na prestação jurisdicional?



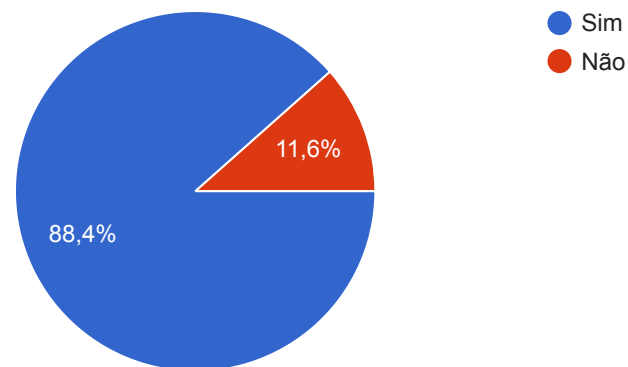
2. Na sua opinião, qual é o nível de importância de cada uma dessas metas para Justiça do Trabalho?



Adoção de soluções alternativas de conflito

3. Você considera que essa meta contribuirá para que a Justiça do Trabalho adote soluções alternativas de conflito?

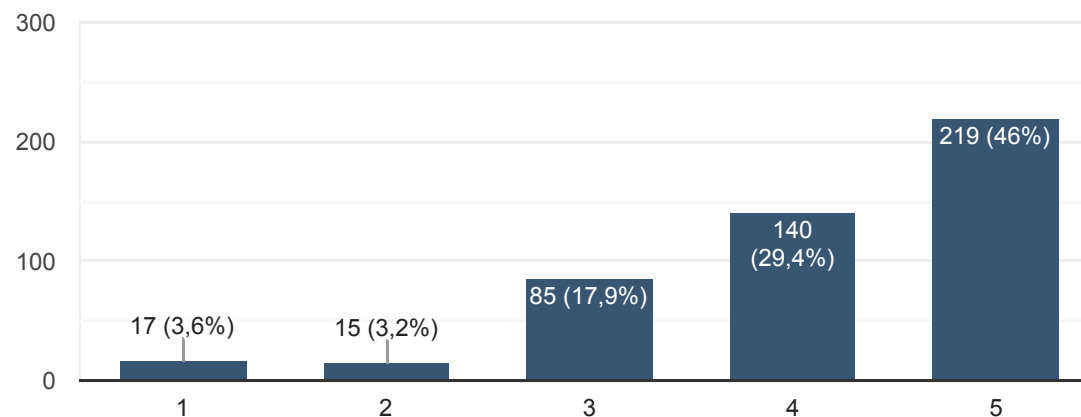
476 respostas



4. Na sua opinião, qual é o nível de importância dessa meta para

Justiça do Trabalho?

476 respostas



Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas

5. Você considera que essa meta contribuirá para impulsionar às execuções fiscais, cíveis e trabalhista na Justiça do Trabalho?

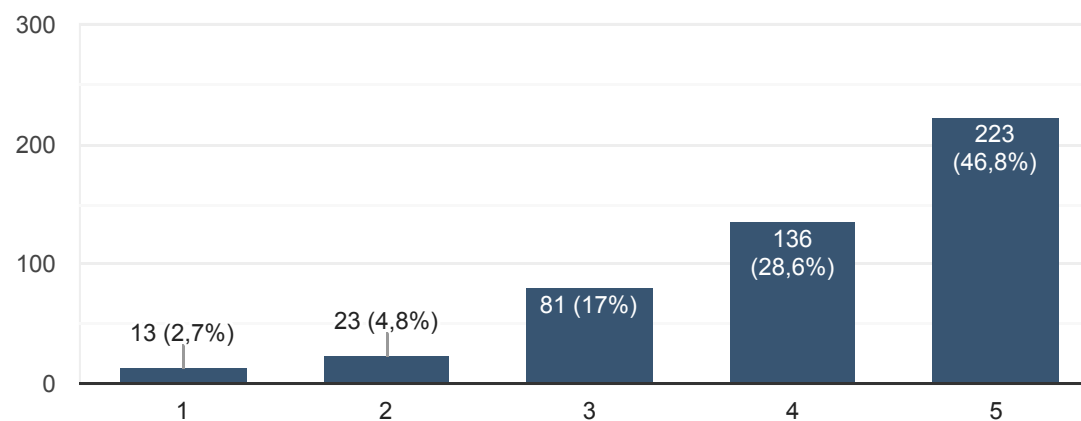
476 respostas



● Sim
● Não

6. Na sua opinião, qual é o nível de importância dessa meta para Justiça do Trabalho?

476 respostas

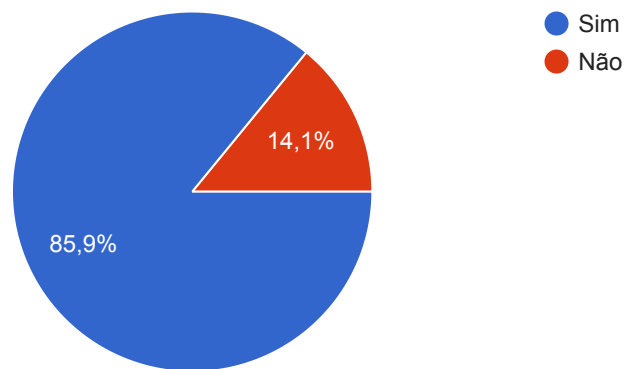


Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes

7. Você considera que essa meta contribuirá para a gestão das

demandas repetitivas e dos grandes litigantes na Justiça do Trabalho?

476 respostas



8. Na sua opinião, qual é o nível de importância dessa meta para Justiça do Trabalho?

476 respostas

200

Sugestões

Caso queira sugerir uma nova meta ou aprimoramentos, descreva-os abaixo.

73 respostas

Investir em recursos pessoais, e com isso exigir mais eficiência dos colaboradores.

o PROCESSO 0159700-97.2001.5.15.0013 tem 19 anos em incorporar o direito nos vencimentos dos substitutos e a reclamada é a maior litigante do Brasil. Já passou da hora de incorporar nos vencimentos os direitos e depois pagar os atrasados. 01 referência salarial de 5% a cada três anos de trabalho, iniciando em 1998 e assim vai, 2001, 2004,2007, 2010,2013,2016,2019. Algos simples de fazer, mas que o perito sem expertise no mundo postal demora para fazer e calcular. São 5000 mil pessoas, alguns falecidos, esperando a solução desde 2001. Se uma empresa pública deixa de pagar o empregado público, ela enriquece ilícitamente. Se houver rigor nas decisões, a litigante, maior do Brasil, tenderá a negociar e participar de conciliações.

Nomear mais servidores para o 2 grau

Que sejam formados mediadores para a Justiça do Trabalho e que se aceite mediadores externos ao poder judiciário na JT

ler processo inteiro e não so ir pelo perito, a muitos casos de perito corrupto

implementar detector de mentiras nas audiências ,caso seja pego mentindo que seja preso e multadomuitos processos ja teve perda por mentiras ,hora de atualizar justiça e fazer diferente, isso vai fazer juizes ver provas material e oratória seja verdade ou não para prolatar sentença ...

REPENSAR O JUDICIÁRIO COMO UM TODO E, APESAR DE TODA A SITUAÇÃO DO PAÍS, BUSCAR SOLUÇÃO PARA A ESCASSEZ DE SERVIDORES E A MAIOR VALORIZAÇÃO DESTES. PENSO NÃO SER MAIS POSSÍVEL EXIGIR-SE TANTA ENTREGA, COM TÃO REDUZIDO NÚMERO DE SERVIDORES. TALVEZ

SEJA NECESSÁRIO VOLTAR UM POUCO MAIS O OLHAR PARA O ADOECIMENTO DA CATEGORIA. CLARO ... APENAS UM PONTO DE VISTA, QUE PODE ESTAR EQUIVOCADO.

aplicativo para consultas criados nos trt's

Minha única observação é que os resultados devem ser atrelados às condições oferecidas para a prestação do serviço público, sob todos os aspectos.

Aumentar produtividade apenas com base em otimização de recursos tem limites, de tal modo que é preciso cautela para que a qualidade não seja prejudicada.

Também, lembrar que a Justiça do Trabalho é o ramo do Judiciário que deve pensar em seres humanos, não números. É preciso afastar a frieza de dados estatísticos e explorar histórias de humanidade nas decisões emanadas pelas Varas e TRT, potencializando a simbiose com a comunidade que nos cerca. Por fim, respeitar as alternativas minoritárias no desenvolvimento de trabalhos, jamais engessar as equipes de trabalho e magistrados, e abrir mais espaço para a criatividade sem obrigá-los a uma linha única de raciocínio, pois - diga-se, em cada uma das cidades e para cada uma das Varas, as necessidades e as realidades são absolutamente diferentes.

A meta 7 deveria seguir a mesma metodologia das demais, ou seja, julgar x% (92%, por exemplo) do acervo dos 10 maiores litigantes.

Nomear servidores para cargos de analistas, extinguir convênios com cedidos e acompanhar o trabalho realizado pelos servidores. Na prática de 1ª instância, sempre há aqueles com a mentalidade pré-história de trabalhar pouco, o que causa a injustiça e excesso nos outros mais competentes.

Deixar de estabelecer metas sem proporcionar condições estruturais suficientes para sua execução. Dar ênfase também às metas estruturais. O cumprimento das metas, tal qual tem sido estabelecidas, não significa exatamente entrega de prestação jurisdicional de qualidade.

Uma boa meta seria referente à segurança dos fóruns e varas. Neste aspecto a justiça federal é exemplar.

Sempre que for estabelecida e implementada uma nova meta visando à maior eficiência e produtividade, sugiro que sejam criadas contrapartidas - além de fornecidos os meios apropriados para a sua consecução - aos servidores e magistrados em relação a tal exigência, de modo que os objetivos institucionais sejam alcançados sem prejuízo ao ambiente de trabalho seguro e saudável (do ponto de vista físico e psicológico).

A instituição precisa se organizar e oferecer estrutura para que as metas possam ser cumpridas. As metas são realmente muito importantes, mas a instituição precisa oferecer meios para o cumprimento delas, sobretudo em relação aos processos em execução. Sugiro que os núcleos de execução sejam expandidos para cuidar de todos os processos de execução, ou seja, cada Núcleo de Execução cuidaria de todos os processos em fase de execução de todas as unidades da respectiva Circunscrição.

Precisamos de servidores qualificados e especializados na fase de execução para que os processos tenham medidas efetivas que levem ao pagamento dos valores devidos num menor intervalo de tempo.

A Meta 5 saiu das mãos da Justiça do Trabalho com a reforma trabalhista que extinguiu a execução de ofício. Não têm muito sentido estabelecer uma meta cuja viabilização depende de terceiros.

Priorização da Primeira Instância, garantido a manutenção da força de trabalho em patamares condizentes com as metas impostas.

Já que temos menos juízes do que o necessário, gostaria que o Tribunal não deferisse afastamento de magistrados para estudo. Se nem temos reposição em férias, o que faz com que trabalhemos em um volume desumano e indigno de trabalho, não é justo que alguns possam de afastar apenas para se dedicar aos estudos. O afastamento NÃO CONTRIBUI para a melhoria da prestação jurisdicional, seja em qualidade, seja em quantidade.

Maior força de trabalho na 1ª instância

Recompôr em 100% a composição do quadro de servidores dos TRTs em 2 anos.

Para que as metas sejam efetivamente cumpridas, é necessária a adequação do quadro de servidores nas Varas do Trabalho. Caso contrário, a exigência tende a ser superior à força de trabalho disponível no 1º grau

Aprimoramento do que hoje existe: - 01) - Oitocentos processos/ano em distribuição, a cada magistrado, o que dará 66 processos/mês e 3 processos/dia - para conhecimento/decisão - possibilitando um julgamento em período razoável e com boa fundamentação - agora a legislação obviamente deve ser alterada - pois - existiria 02) - dois grupos de Juízes na primeira instância - um grupo somente para o conhecimento, que funcionaria até o sentenciamento (com rápida solução) pois este grupo estaria desvinculado do seguimento do processo e o outro - atuaria somente na execução!

Ainda há muito o que se fazer para desburocratizar o judiciário. Esse é um dos principais entraves para a celeridade e efetividade da prestação jurisdicional.

achem os laranjas (cônjuge, filho, nora...)

Compartilhamento efetivo entre os tribunais de soluções bem sucedidas

Reposição do quadro de servidores é a única solução.

Acho importante que seja verificada/revisada com maior atenção a meta de execução em relação ao processo do trabalho. Os órgãos superiores da Justiça do Trabalho parecem resistir quanto à aplicação da prescrição intercorrente e o arquivamento dos autos por execução frustrada na Primeira Instância, o

que torna inatingíveis as metas propostas, recaindo sobre a Primeira Instância uma cobrança injusta por partes das Corregedorias. É sabido que na JT há milhares de devedores-empregadores tão hipossuficientes quanto os empregados, sem possibilidade de extinção da execução a contento, não sendo tolerável que tais processos de execução tenham de permanecer latentes "ad aeternum" (arquivo provisório sem baixa na execução) e a Primeira Instância sendo cobrada por metas e números.

Diminuir o tempo que leva para a realização da 1ª audiência

Estabelecer metas para tentar baixar a quantidade de processos na execução é um erro infantil. Na JT já utilizamos todas as ferramentas descritas acima sem grande efetividade. A execução é a única fase que não depende só do servidor para chegar a bom termo e o ATO CONJUNTO CSJT.GP.CGJT Nº 01, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2019 impossibilita qualquer adoção de metas para baixar a execução.

Aprimorar o sistema de emissão de guias de depósito (inclusive recursal) e recolhimentos (GRU), assim como já ocorre em outros tribunais (TRT da 5ª Região, por exemplo). Melhorar o site para que apresente maiores orientações ref. ao preenchimento das guias, tendo em vista que profissionais de outras regiões também fazem este acesso e por vezes tem dificuldade pela falta de informação e orientação fornecidas.

aumento de servidores para que todas as metas sugeridas tenham a plausibilidade de serem cumpridas

É IMPRESCINDÍVEL A CAPACITAÇÃO EFETIVA DOS SERVIDORES EM SUAS RESPECTIVAS ÁREAS DE ATUAÇÃO.

Acho muito importante a implantação de metas, desde que não comprometa o bom atendimento e nem sobrecarga desumana do serviço de servidores e magistrados. Com a atual defasagem do quadro de servidores, fica difícil atingir determinadas metas.

Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes: Acredito que deveria haver uma meta para reduzir a reincidência nas infrações de mesmo tema, e não apenas a priorização no julgamento. Sugiro que o judiciário atue junto com os órgãos responsáveis para definir sanções que realmente desencorajem a reincidência de infrações à legislação trabalhista, inclusive com responsabilização de agentes públicos por má gestão do erário nos casos em que a reclamada é ente público. Assim, quem sabe evitaríamos a repetição de reclamações trabalhistas com os mesmos temas, mesmas partes e advogados contribuiríamos ainda mais para promover a dignidade da pessoa humana, e, em casos específicos, ajudaríamos a aumentar eficiência no uso do dinheiro público.

Penso que mais metas do que as que já existem, serão metas para aumentar o índice de doenças ente servidores, uma vez que a cobrança aumenta e o número de servidores diminui sensivelmente.

Todas as metas são válidas, só não podem vir junto com o desgaste e problemas físicos e mentais dos servidores. Metas sim, mas sem exageros excessivos nas cobranças.

Penso que as referidas Metas já exigem muito dos Magistrados e Servidores, levando-se em conta a quantidade de vagas de Magistrados e o crescente nº de aposentadorias de servidores sem reposição.

Manter em 95% o quadro de cargos ocupados de servidores e magistrados. Abertura de concursos a cada biênio ou quadriênio.

quantidade de processos com prazo vencido 1g e 2g, outra meta seria quantidade de processos aguardando a primeira audiência

Mais servidores para a 15 Região e o impulso maior será dado.

Aparentemente as metas propostas focam bastante no passivo e não em ações para melhorar ou evitar que as situações mencionadas ocorram. Por exemplo, no caso da Meta 3 refere-se a manter uma quantidade de conciliações, mas o desejo seria de que a meta contribua para que a Justiça do Trabalho adote soluções alternativas de conflito, ou seja, estimular a conciliação (por exemplo), coisa que da forma como a meta está definida não irá acontecer.

1. Que os andamentos processuais se dêem também de forma efetiva junto às Secretarias das Varas pois, por vezes, é comum termos decisões judiciais prolatadas, porém, ficamos amarrados pela operacionalização do andamento do processo pelas Secretarias das Varas.
2. Acredito que as audiências iniciais, em sua grande parte, são perda de tempo, porque quase nunca se formaliza um acordo, mas apenas e tão somente retarda o andamento do processo, deveria averiguar previamente, se ambas as partes têm intenção em acordo e, em caso negativo, pular esta etapa.

Ampliar o teletrabalho.

Creio que os maiores litigantes deveriam ter aditivos nas penalidades pois na certa não estão cumprindo as legislações vigentes.

As pessoas e seus processos devem ser a prioridade, e não a estatística e o lançamento de dados no PJe. Então, tratem de melhorar o PJe, pois além de cuidar dos processos ainda perdemos muito tempo e energia para alimentar o sistema, numa luta diária contra o PJe, que é de péssima qualidade, muito mal feito.

Não conheço bem os dados (quem são os maiores litigantes, o tempo médio de um processo nem a dificuldade de cada processo para ser julgado, não tenho ideia dos impactos ocasionados da aceleração das execuções entre outras muitas informações para poder responder coerentemente ao questionário.)

Priorizar a resolução de conflitos que tenham data de protocolo inicial anterior a 2015. Meta: resolver 99,9% dos processos que tramitam há mais de 5 anos.

redução do número de embargos de declaração (o que aponta para a completude das sentença/acórdão, aumentando a celeridade)

As pautas estão sobrecarregadas e ficarão ainda mais com a determinação das citações por cartas simples. Esse tipo de economia implicará na ausência da reclamada e redesignações de novas audiências com o elastecimento do prazo médio do conhecimento.

Metas razoáveis para não resultar em magistrados e servidores doentes.

As metas são de grande importância desde que aplicadas com cautela, de modo a atender o jurisdicionado de forma justa. Deve-se utilizar da conciliação para efetivamente solucionar a lide, e não simplesmente dar celeridade ao processo. Os conciliadores necessitam de conhecimento jurídico para evitar prejuízo a parte, seja ela autor ou réu.

Maior contratação de pessoal qualificado, valorizar o servidor com bons salários e boa reputação

Melhorar instabilidade do PJE

O provimento GP-CR 001/2019 não contribui com a celeridade, vez que ante a inexistência do comprovante de recebimento pelo AR, impossibilita a aplicação dos efeitos da revelia, impondo ao magistrado a citação por oficial de justiça, vindo na contramão da celeridade, vez que são marcadas duas audiências de conciliação, aumentando assim o prazo do processo. Na minha visão as intimações citatórias ou são por AR ou pelo oficial de Justiça, ou por email devidamente cadastrado das empresas, E-Social, para não haver a segurança do ato jurídico realizado. No tocante a conciliação creio que devemos estimular audiências com a presença dos advogados na solução em conjunto.

Creio que o bloqueio de contas judiciais seria importante; o devedor recebe e saca o dinheiro na conta corrente, por exemplo, e só se o BacenJud for executado, por sorte, no mesmo dia em que o dinheiro estava na conta, é que há efetividade. Na prática, já vi executados que movimentam grande volume de dinheiro, em contas próprias, mas os valores não foram bloqueados, porque a ordem restritiva não permanece. Outra questão é a possibilidade de arquivar o processo na execução após a liberação. A responsabilidade de sacar o dinheiro é da parte; uma vez exaurida a jurisdição, não há porque tutelar o depósito pra ver se a parte sacou ou não, é interesse da parte; qual seria a solução: transferência para conta-corrente do advogado (ou da parte); dá um prazo para o saque; não efetuado, transfere-se o dinheiro para a conta-corrente pré cadastrada (algo assim); agora, esperar 10 anos para poder arquivar um processo de execução porque a parte não sacou parece até brincadeira... minha opinião.

Meta por faixa etária e por renda. Priorizando os mais idosos e os mais carentes.

Meta para compras com mais de 1 mês de antecedência em relação à data necessária, de modo a conseguir melhores preços, como o caso de passagens aéreas.

Adicionar meta para tempo de julgamento/execução dos processos. Ex. 85% dos processos julgados e executados dentro do prazo de 01 ano.

Aumentar os sistemas de Tecnologia da Informação, incluindo computação e digitalização, tornando todos os processos da Justiça do Trabalho o mais computadorizados e automatizados possível

Inquestionável a extrema relevância dessas metas para a celeridade processual, devendo, entretanto, sua implementação ser acompanhada de condições para o efetivo cumprimento destas.

A META principal deveria ser com foco na eficiência da prestação jurisdicional priorizando o pagamento das execuções, por meio de centros de pesquisas patrimoniais avançados eficientes (não o modelo atual das divisões de execuções), e não como tem sido a melhora dos índices do Tribunal com a expedição de certidões de crédito.

Embora o Tribunal tenha um objetivo social com o Jurisdicionado, é de suma relevância a análise do quanto é custoso exigir além daquilo que servidores e magistrados podem oferecer (afinal somos um órgão de proteção, que deve zelar pelos Seus!). Ainda não estourou, mas temos visto servidores afastando por estresse e equipes que eram unidas sofrendo cisões. (a competitividade pode ser sadia, desde que bem utilizada!!!!) Não adianta parecer externamente um Órgão cumpridor de metas, se no seu bojo há pessoas sofrendo além do tolerável. (a resiliência não pode ser banalizada).

A mediação de conflitos por meio do CEJUSC, acaba por "desafogar" a pauta dos Juízes. Acredito que (infelizmente) muitos Juízes ainda não se "desapegaram" de seus processos, principalmente na fase do conhecimento onde se poderia encerrar a lide com um acordo entre as partes.

Melhorar os canais de informação junto ao jurisdicionado.

Criar núcleos ou setores, em cada Vara do Trabalho, especializados em execução de sentença, com servidores devidamente treinados para tanto e em número suficiente em relação à quantidade de processos pendentes de execução, pois observo que o maior gargalo da Justiça do Trabalho atualmente se dá na fase de execução, que é deveras morosa e ineficiente, trazendo pouca efetividade e concretude aos direitos obtidos em sentenças, justamente por conta da falta de especialização de servidores e até mesmo de magistrados no trato de tão importante e essencial fase do processo.

Impor em pauta um período estimado de conciliação e instrução. Por exemplo: para audiência de conciliação, uma média de 5 a 10 minutos, já de instrução é de 15 minutos para frente, visto que há uma certa frustração e até mesmo uma natureza pejorativa sobre os horários das pautas no Poder Judiciário, especialmente o Trabalhista.

Percebo que as metas buscam melhor produtividade, efetividade etc. No entanto, para isso, precisamos de servidores saudáveis e estimulados, e não o contrário: servidores massacrados e tendo que trabalhar cada vez mais para suprir a falta de servidores.

Acho pouco o índice de 2% para redução nesta meta 7. Considero que seria mais aconselhável entre 5% e 8%.

mediação de conflitos no judiciário trabalhista COM UTILIZAÇÃO DE MEDIADORES EXTERNOS

Trabalhar com metas cuja data base remete há 2-3 anos atrás não me parece razoável e muito menos com algum potencial de impulsionar mudanças, pelo contrário, elas fomentam a estagnação e o mesmismo. Idem ao uso de janelas percentuais (entre 5 e 20%), seria melhor adotar um valor fechado, e valores percentuais baixíssimos, como 2 ou 5%.

Fomentar a conciliação deveria envergonhar o judiciário e não ser um motivador, uma vez que o litigante se sente coagido a aceitar um acordo e abdicar de direitos por desacreditar na celeridade do judiciário. Ao mesmo tempo, vai em sentido contrário ao pretendido em relação aos grandes litigantes, uma vez que essas empresas conhecem, melhor do que ninguém, tal ineficiência do judiciário, fazendo com que não interrompam suas posturas infratoras, pois enxergam no judiciário mais um braço amigo (ou neutro) do que uma fonte de repreensão. Talvez ações como essas deveriam ser realizadas por outros órgãos, mas não na Justiça.

Faz-se necessário uma meta de qualidade, pois a celeridade a qualquer custo pode acarretar vários erros. Ex: Índice de sentenças reformadas

Também inexistem metas de transparência, essenciais aos cidadãos. Principalmente alguma que contribua para permitir o acompanhamento de um processo na fila de processos distribuídos. É inadmissível acompanhar notícias de recursos julgados no mesmo dia em que foram peticionados, enquanto o seu processo perdura por mais de anos.

Que a Justiça do Trabalho funcione, inclusive com audiências, tando de manhã quanto a tarde, mantendo, como qualquer outro estabelecimento comercial, uma jornada (inclusive para Juízes) de 8 horas diárias.

Que cada vara conte com dois Juízes, o que diminuiria o prazo para a realização de audiências e resolução dos processos.

Melhorar a gestão dos pequenos trabalhos cotidianos nas Varas, que impactam o prazo médio e demais ações.

UM EXEMPLO: BANCOS E RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA COM EMPRESAS DE SEGURANÇA. TEM QUE DAR UM BASTA COM A QUANTIDADE DE RECURSOS, TANTO NA FASE DE CONHECIMENTO, QUANTO NA FASE DE EXECUÇÃO. SOMENTE ELES (OS BANCOS), IMAGINO, RESPONDEM POR GRANDE PARTE DO GARGALO NA SATISFAÇÃO JURISDICIONAL.



Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#)

Google Formulários