



## CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP N.º 43, DE 1º DE AGOSTO DE 2025.

Altera o [Ato Conjunto TST.CSJT n.º 1, de 15 de janeiro de 2025](#), e o [Ato CSJT.GP.SG.AGGEST n.º 88, de 8 de novembro de 2021](#); revoga o [Ato n.º 419/CSJT.GP.SG, de 28 de novembro de 2012](#), e o Ato Conjunto CSJT.GP.SG n.º 84, de 10 de junho de 2022; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e do CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, no uso de suas atribuições regimentais,

considerando a [Resolução CSJT n.º 388, de 30 de agosto de 2024](#), que aprova a Revisão do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho -ciclo 2021-2026 para o período de 2024 a 2026;

considerando a [Resolução CSJT n.º 387, de 30 de agosto de 2024](#), que institui o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho; e

considerando o [Ato CSJT.GP.SG.AGGEST n.º 88, de 8 de novembro de 2021](#), que aprova a composição inicial do Portfólio de Iniciativas Nacionais do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo Grau (PE-JT), ciclo 2021-2026;

considerando o [Ato Conjunto TST.CSJT n.º 1, de 15 de janeiro de 2025](#), que altera o Portfólio de Iniciativas Nacionais do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo Grau (PE-JT), ciclo 2021- 2026, e institui Grupos de Trabalho;

considerando a necessidade de recomposição do Portfólio de Iniciativas Nacionais do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho de Primeiro e

Segundo Grau (PE-JT), ciclo 2021-2026 (Portfólio PE-JT 2021-2026);

considerando a necessidade de composição de grupos de trabalho para execução das iniciativas nacionais "Transparência na Justiça do Trabalho", "Carta de Serviços da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus", "Definição de critérios de pesquisa e avaliação dos serviços comuns prestados pelos TRTs", "Plano de formação por área temática administrativa", "Riscos dos processos administrativos de pagamentos de precatórios federais", "Sistema Nacional de Cadastro de Imóveis", "Revisão do Plano de Transformação Digital (PTD) - 2024 a 2026" e "Sistema de automatização para o PJe"; e

considerando o teor do Processo Administrativo SEI n.º 6008893/2024-00,

## RESOLVE

**Art. 1º** O [Ato Conjunto TST.CSJT n.º 1, de 15 de janeiro de 2025](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

**"Art. 2º** .....

§ 1º O termo de conclusão das atividades do gtnTransparência é 31 de agosto de 2025.

§ 2º O gtnTransparência será composto pelos seguintes membros:

.....

**XVI** - Adriana Spinelli, servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região;

....." (NR)

**"Art. 3º** .....

§ 1º O termo de conclusão das atividades do gtnCartaServiços é 30 de junho de 2025.

§ 2º O gtnCartaServiços será integrado pelos seguintes membros:

.....

**IX** - Robinaldo José Santos Alves, servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região; e

**X** - Alexandre Caxito Santos, servidor do Conselho Superior da Justiça do Trabalho." (NR)

**"Art. 4º** .....

§ 1º O termo de conclusão das atividades do gtnPesquisaeavaliãodeserviços é 30 de outubro de 2025.

....." (NR)

**"Art. 5º** .....

.....

§ 2º O gtnPlanodeformaçãoadm será composto pelos seguintes membros:

.....

**IV** - Simone Regina Pinheiro Bonfim, servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região;

**V** - Andreia Caleffi Laux, servidora do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, gerente do projeto;

.....  
**IX** - Ana Luíza Tavares Soares da Silva, servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região." (NR)

**"Art. 6º** Fica instituído grupo de trabalho nacional para atuar como equipe do Projeto "Riscos dos processos administrativos de pagamentos de precatórios federais" (PrjRiscosprecatórios), nos termos da Proposta de Iniciativa Nacional anexa, com o objetivo de implementar a gestão de Riscos dos processos administrativos de pagamentos de precatórios federais nos Tribunais Regionais do Trabalho (gtnRiscosprecatórios).

.....  
**§ 2º** O gtnRiscosprecatórios será composto pelos seguintes membros:

.....  
**V** - Gláucia de Oliveira Bezerra e Silva, servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região;

....." (NR)

**"Art. 9º** .....

**§ 1º** O termo de conclusão das atividades do gtnAutomatizaçãoPJe é 19 dezembro de 2026.

....." (NR)

**"Art. 10-A.** Fica instituído grupo de trabalho nacional para atuar como equipe do Projeto "Plataforma de Inteligência Artificial Generativa - Chat-JT (PrjChatJT), nos termos da Proposta de Iniciativa Nacional anexa, com o objetivo de atender às necessidades específicas da Justiça do Trabalho, automatizando tarefas que exigem análise e interpretação de grandes volumes de dados judiciais, especialmente documentos processuais (gtnChatJT).

**§ 1º** O termo de conclusão das atividades do gtnChatJT é 4 de fevereiro de 2027.

**§ 2º** O gtnChatJT será composto pelos seguintes membros:

**I** - Augusto de Almeida Prado Gava Toracio, servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, gerente do projeto;

**II** - Emmanuel de Oliveira Abruzzo, servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região;

**III** - Fabricio Santos Pinheiro, servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região;

**IV** - Lucas Martins de Almeida Oliveira, servidor do Tribunal Superior do Trabalho;

**V** - Marcelo Alves Cunha, servidor do Tribunal Superior do Trabalho, gerente substituto do projeto;

**VI** - Raphael Souza de Oliveira, servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;

**VII** - Ruy Fabiano Magalhães Silva Costa, servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;

**VIII** - Vinicius Velleda Pacheco, servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região." (NR)

**"Art. 13.** .....

.....  
§ 3º O termo de conclusão das atividades do PrjRISistema precedentes é 30 de abril de 2025." (NR)

**"Art. 14.** .....

.....  
§ 3º O termo de conclusão das atividades do PrjPGRS é 30 de junho de 2026." (NR)

**Art. 2º** O Anexo do [Ato CSJT.GP.SG.AGGEST n.º 88, de 8 de novembro de 2021](#), passa a vigorar na forma do Anexo I do presente Ato.

**Art. 3º** Fica incluído o Anexo II no [Ato Conjunto TST.CSJT n.º 1, de 15 de janeiro de 2025](#), na forma do Anexo II do presente Ato.

**Art. 4º** Ficam revogados:

I - o inciso XIV do § 2º do art. 2º do [Ato Conjunto TST.CSJT n.º 1, de 15 de janeiro de 2025](#);

II - o Anexo original do [Ato Conjunto TST.CSJT n.º 1, de 15 de janeiro de 2025](#);

III - o Ato Conjunto CSJT.GP.SG n.º 84, de 10 de junho de 2022.

**Art. 5º** Republicuem-se, consolidando as alterações promovidas pelo presente Ato:

I - o [Ato Conjunto TST.CSJT n.º 1, de 15 de janeiro de 2025](#);

II - o [Ato CSJT.GP.SG.AGGEST n.º 88, de 8 de novembro de 2021](#).

**Art. 6º** Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

**Ministro ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA**  
**Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da**  
**Justiça do Trabalho**

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**ANEXO I DO ATO CONJUNTO TST.CSJT N.º 43/2025.**

(Anexo do Ato CSJT.GP.SG.AGGEST n.º 88, de 8 de novembro de 2021)

Portfólio de Iniciativas Nacionais do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo Grau, ciclo 2021-2026 - Portfólio PE-JT 2021-2026

O Portfólio PE-JT 2021-2026 é composto das iniciativas elencadas a seguir com os respectivos órgãos responsáveis:

**I** - Governança dos Colegiados Temáticos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - concluída;

**II** - Piloto Meta 9 - Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª, da 9ª e da 12ª Região - concluída;

**III** - PJExtension (maisPJe) e Assistente Virtual da Justiça do Trabalho (AVJT) - Tribunais Regionais do Trabalho da 12ª e da 15ª Região - concluída;

**IV** - Meta 9 - Inovação na Justiça do Trabalho - Agenda 2030 - Conselho Superior da Justiça do Trabalho - concluída;

**V** - Transparência na Justiça do Trabalho - Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região;

**VI** - Carta de Serviços da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região;

**VII** - Definição de critérios de pesquisa e avaliação dos serviços comuns prestados pelos TRTs - Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

**VIII** - Plano de formação por área temática administrativa - Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

**IX** - Riscos dos processos administrativos de pagamentos de precatórios federais - Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

**X** - Sistema nacional de cadastro de imóveis - Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

**XI** - Revisão do Plano de Transformação Digital - PTD / 2024 a 2026 - Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região;

**XII** - Sistema de automatização para o PJe - Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região;

**XIII** - Campanha valores da JT - Comitê Nacional de Comunicação Social, regulamentado pela Resolução CSJT n.º 321, de 11 de fevereiro de 2022;

**XIV** - Pesquisa nacional de clima organizacional e qualidade de vida da Justiça do Trabalho - Comitê Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho, tratado pela Resolução CSJT n.º 141, de 26 de setembro de 2014;

**XV** - Riscos do macroprocesso de contratações, Comitê Nacional de Apoio à Gestão das Contratações de Bens e Serviços de Uso Comum da Justiça do Trabalho, instituído pelo Ato CSJT.GP.SG.NGC n.º 80, de 19 de outubro de 2021;

**XVI** - Adequação dos Regimentos Internos dos TRTs à Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios - Tribunais Regionais do Trabalho;

**XVII** - Implantação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos - PGRS - Tribunais Regionais do Trabalho;

**XVIII** - Balcão Visual - Tribunais Regionais do Trabalho;

**XIX** - Plataforma de Inteligência Artificial Generativa - Chat-JT - Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Integraram a versão anterior do Portfólio PE-JT 2021-2026 as iniciativas canceladas:

**I** - Ofício aos Maiores Litigantes para o Credenciamento Prévio do § 1º do art. 246 do CPC - Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região;

**II** - Análise ergonômica remota dos postos de trabalho domiciliares dos teletrabalhadores oficiais - Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região";

**III** - Choque de gestão no Recurso de Revista - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Os produtos PJExtension (maisPJe) e Assistente Virtual da Justiça do Trabalho (AVJT) **não** compõem o portfólio nacional de produtos digitais da Justiça do Trabalho e não integram o Sistema PJe.



Documento assinado eletronicamente por **ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA, PRESIDENTE**, em 01/08/2025, às 17:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no inciso I do art. 4º da Lei nº 14.063, de 23 de setembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tst.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tst.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **1169169** e o código CRC **2EE8A38E**.

## ANEXO II



## Proposta de Iniciativa Nacional

### IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Transparência na Justiça do Trabalho		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026, CSJT e TST		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	61 3043-3859	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

### HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	23/4/2024	Dúlio Mendes Soares	Versão inicial
1.1	03/5/2024	José Silva Barbosa	Revisão e complementações
1.2	15/10/2024	Dúlio Mendes Soares	Alteração prazo conclusão
1.3	22/5/2025	Nelinilce Rodrigues Duarte	Prorrogação prazo de conclusão

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Índice de integridade	Contribuição

### 2 JUSTIFICATIVAS

A transparência de dados e informações é um princípio fundamental para a promoção da accountability e a garantia do acesso à informação por parte da sociedade. No entanto, na Justiça do Trabalho, a falta de padronização na divulgação de dados e informações nos portais de internet dos órgãos tem se mostrado uma barreira significativa para o efetivo cumprimento desse princípio.

Observa-se que cada órgão da Justiça do Trabalho possui sua própria estrutura de divulgação de dados, o que resulta em uma variedade de formatos, categorias e métodos de apresentação. Isso não apenas dificulta o acesso à informação por parte dos cidadãos, mas também dificulta a compreensão.

A diversidade na divulgação de dados também se reflete na falta de conformidade com normativos legais e regulamentares que estabelecem requisitos específicos para a transparência de dados no setor público, tais como a Lei n.º 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação), a Instrução Normativa do Tribunal de Contas da União (TCU) n.º 84/2020, bem como a Decisão Normativa - TCU n.º 198/2022.

Além disso, ao longo do tempo, novos requisitos e informações foram sendo acrescentados de maneira descontrolada, resultando em uma complexidade adicional na organização e na apresentação dos dados nos portais de internet. Isso dificulta ainda mais o acesso e a compreensão da informação, prejudicando a eficácia da transparência na Justiça do Trabalho.

Portanto, é imperativo que seja estabelecida uma padronização na transparência de dados em todo o segmento da Justiça do Trabalho. A padronização permitirá não apenas o cumprimento efetivo dos requisitos legais e regulamentares, mas também garantirá o acesso adequado e fácil à informação por parte da sociedade.

Em suma, a padronização da transparência de dados na Justiça do Trabalho é essencial para fortalecer a accountability, promover a transparência e garantir o acesso adequado à informação por parte da sociedade. Este projeto representa um passo importante na direção de uma administração pública mais transparente, eficiente e responsável.

## **2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.**

<b>BASE JURÍDICO-NORMATIVA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011	Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei n.º 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei n.º 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.
Resolução CNJ n.º 215, de 16 de dezembro de 2015	Dispõe, no âmbito do Poder Judiciário, sobre o acesso à informação e a aplicação da Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011.
Instrução Normativa TCU n.º 84, de 22 de abril de 2020	Estabelece normas para a tomada e prestação de contas dos administradores e responsáveis da administração pública federal, para fins de julgamento pelo Tribunal de Contas da União, nos termos do art. 7º da Lei 8.443, de 1992, e revoga as Instruções Normativas TCU 63 e 72, de 1º de setembro de 2010 e de 15 de maio de 2013, respectivamente.
Decisão Normativa - TCU n.º 198, de 23 de março de 2022	Estabelece normas complementares para a prestação de contas dos administradores e responsáveis da administração pública federal, nos termos do inciso I do art. 2º; § 1º do art. 5º; inciso III e § 3º do art. 8º; § 3º do art. 9º; e art. 14 da Instrução Normativa-TCU n.º 84, de 22 de abril de 2020.

### 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

Desenvolver, até dezembro de 2024, um modelo padronizado de páginas para o portal da internet de todos os Órgãos da JT para o acesso à informação e à transparência da Justiça do Trabalho.

Identificar e padronizar (estrutura) dados e informações passíveis de disponibilização como “dados abertos” - Catálogo de Dados Abertos da Transparência.

Além do modelo e do catálogo, **avaliar a possibilidade e viabilidade** de estabelecer formas comuns de obtenção e publicação de dados, oriundos de sistemas comuns (nacionais JT e externos). Sendo possível, mapear: Informações versus Sistema(s).

### 4 BENEFÍCIOS

1. **Acesso facilitado à informação:** Ao padronizar a apresentação de dados e informações nos portais de internet dos órgãos da Justiça do Trabalho, o projeto torna mais fácil para os cidadãos e demais interessados encontrar e compreender as informações que buscam.
2. **Transparência e accountability:** A padronização promove a transparência na divulgação de informações, o que fortalece a accountability dos órgãos da Justiça do Trabalho perante a sociedade. Os dados abertos disponibilizados também permitem um maior escrutínio público sobre as atividades desses órgãos.
3. **Conformidade legal:** O projeto garante que os órgãos da Justiça do Trabalho estejam em conformidade com normativos legais e regulamentares, como a Lei de Acesso à Informação (Lei n.º 12.527/2011) e a Instrução Normativa do Tribunal de Contas da União (TCU) n.º 84/2020.
4. **Eficiência na divulgação de informações:** Com um modelo padronizado de páginas e um catálogo de dados abertos, os órgãos da Justiça do Trabalho podem divulgar informações de forma mais eficiente, reduzindo redundâncias e garantindo consistência na apresentação de dados.
5. **Facilidade de análise e pesquisa:** A padronização dos dados abertos facilita a análise e pesquisa por parte de acadêmicos, jornalistas, organizações da sociedade civil e demais interessados, contribuindo para uma maior compreensão e análise das atividades da Justiça do Trabalho.
6. **Melhoria da imagem institucional:** Ao adotar práticas transparentes e padronizadas de divulgação de informações, os órgãos da Justiça do Trabalho demonstram compromisso com a transparência, o que pode contribuir para uma melhoria da imagem institucional perante a sociedade.
7. **Estímulo à inovação e colaboração:** O projeto pode estimular a inovação e a colaboração entre os órgãos da Justiça do Trabalho, incentivando a troca de experiências e boas práticas na área de transparência e dados abertos.

Em resumo, o projeto de padronização da transparência na Justiça do Trabalho promove uma cultura de transparência e accountability, facilita o acesso à informação, garante conformidade legal e promove eficiência na divulgação de informações, contribuindo para uma administração pública mais transparente e responsável.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

- 1 Modelo de páginas web para acesso à informação e à transparência da Justiça do Trabalho, considerando, necessariamente, a Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011, a Resolução CNJ n.º 215, de 16 de dezembro de 2015, Instrução Normativa TCU n.º 84, de 22 de abril de 2020 e a Decisão Normativa n.º 198/2022.;
- 2 Catálogo de Dados Abertos da Transparência;
- 3 Análise de viabilidade de definição de meios comuns de acesso e de publicação de dados e informações oriundos de sistemas comuns, nacionais da JT ou externos.

#### Se possível/viável:

- 4 Meios comuns de acesso e de publicação de dados e informações oriundos de sistemas comuns, nacionais da JT ou externos - mapa de Informações versus Sistema(s).

#### NÃO ESCOPO:

- desenvolvimento de meios tecnológicos para disponibilização dos dados abertos;
  - o catálogo será submetido, como demanda, às unidades responsáveis;
- desenvolvimento de meios tecnológicos para acesso, recuperação e publicação de dados e informações oriundas de sistemas comuns, nacionais da JT ou externos.

## COMO?

### 6 PREMISSAS INICIAIS

As soluções de gestão de conteúdo dos portais de internet dos Tribunais e do Conselho comportam, tecnicamente, a aplicação do modelo padronizado.

Os TRTs disponibilizarão servidores para integrarem a equipe do projeto.

### 7 RESTRIÇÕES INICIAIS

O projeto deve ser finalizado **até 31 de julho de 2025**.

## 8 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	Soluções de gestão de conteúdo não comportam o padrão de páginas definido
02	Indisponibilidade de servidores para composição da equipe do projeto.
03	Alguns membros da equipe podem resistir à adoção de novos padrões, especialmente se estiverem acostumados com práticas antigas. Isso pode prejudicar a implementação eficaz do projeto.
04	A implementação de um modelo padronizado de páginas e a criação de um catálogo de dados abertos exigirão habilidades técnicas específicas. Falhas na implementação técnica podem resultar em portais de internet mal projetados ou em catálogos de dados inconsistentes.
05	Se a implementação do projeto não for bem gerenciada ou se os resultados não atenderem às expectativas, pode haver repercussões negativas na imagem institucional da Justiça do Trabalho e na confiança do público.

## QUEM?

## 9 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Carta de Serviços da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	61 3043-3180	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	2/5/2024	Dúlio Mendes Soares	
1.1	15/10/2024	Dúlio Mendes Soares	Alteração do prazo de conclusão
1.2	29/4/2025	Nelinilce Rodrigues Duarte	Alteração do prazo de conclusão

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de satisfação - IS (Carta de serviços) - para 2025	Contribuição

### 2 JUSTIFICATIVAS

A Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011, Lei de Acesso à Informação - LAI, estabelece que o acesso à informação compreende os direitos de obter “*informação sobre atividades exercidas pelos órgãos e entidades, inclusive as relativas à sua política, organização e serviços*”.

A adoção da Carta de Serviços à cidadania dos órgãos públicos é instrumento norteador dos serviços prestados e disponíveis ao público demandante com respectivos compromissos de atendimento.

Com a implantação da Carta de Serviços nacional, a Justiça do Trabalho (JT) busca promover a eficiência, a qualidade e a transparência dos serviços de atendimento, bem como facilitar o acesso do público, permitindo à cidadã e ao cidadão que conheça os serviços prestados e seus requisitos.

A publicidade dos serviços comuns de todas as Varas e Tribunais Regionais Trabalhistas fortalecerá a comunicação da JT junto à sociedade e permitirá, futuramente, avaliar a satisfação dos usuários dos serviços de maneira padronizada em toda a JT.

## **2.1 Identificar, ser for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.**

<b>BASE JURÍDICO-NORMATIVA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011	Lei de Acesso à Informação. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei n.º 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei n.º 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.
Resolução CNJ n.º 215, de 16 de dezembro de 2015	Dispõe, no âmbito do Poder Judiciário, sobre o acesso à informação e a aplicação da Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011.

## **3 FINALIDADE DA INICIATIVA**

Desenvolver, até setembro de 2024, a Carta de Serviços da Justiça do Trabalho (JT) de 1º e 2º graus para divulgação dos serviços comuns prestados por toda a JT nos portais de internet de todos os Tribunais Regionais do Trabalho.

Trata-se de instrumento único direcionado ao cidadão, informando os serviços comuns prestados pelas Varas e pelos Tribunais, com respectivos requisitos, compromissos e padrões de qualidade de atendimento ao público.

Regulamentar a manutenção da Carta de Serviços da JT.

## **4 BENEFÍCIOS**

- Acesso facilitado à informação:** Ao padronizar a apresentação de dados e informações nos portais de internet dos órgãos da Justiça do Trabalho, o projeto torna mais fácil para os cidadãos e demais interessados encontrar e compreender as informações que buscam. Acessar de forma simplificada os serviços prestados, seus requisitos e compromissos de atendimento.
- Eficiência:** qualidade e transparência ativa dos serviços de atendimento da Justiça do Trabalho;

3. **Conformidade legal:** O projeto garante que os órgãos da Justiça do Trabalho estejam em conformidade com normativos legais e regulamentares, como a Lei de Acesso à Informação (Lei n.º 12.527/2011);
4. **Melhoria da imagem institucional:** Ao adotar práticas transparentes e padronizadas de divulgação de informações, os órgãos da Justiça do Trabalho demonstram compromisso com a transparência, o que pode contribuir para uma melhoria da imagem institucional perante a sociedade.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

- 1 Carta de Serviços da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, contemplando, no mínimo:
  - 1.1 Denominação do serviço;
  - 1.2 Descrição do serviço;
  - 1.3 Público alvo;
  - 1.4 Tempo de atendimento;
  - 1.5 Meio/forma de atendimento;
- 2 Regulamentação normativa para a manutenção da Carta de Serviços da JT.

#### NÃO ESCOPO

- publicação da Carta de Serviços da JT nos portais de internet dos Regionais

### 6 REQUISITOS

- Relacionar serviços comuns prestados em todas as Varas e Tribunais Regionais do Trabalho;
- Estabelecer formato de divulgação dos serviços e de seus detalhamentos;
- Utilizar linguagem simples na denominação e na explicação (detalhamento) de cada serviço, e na divulgação;
- Adotar as medidas necessárias para garantir a acessibilidade do conteúdo.

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

As soluções de gestão de conteúdo dos portais de internet dos Tribunais comportam, tecnicamente, a aplicação do formato padronizado de publicação dos serviços.

Os TRTs disponibilizarão servidores para integrarem a equipe do projeto.

### 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

O projeto deve ser finalizado **até 30 de junho de 2025**.

Em atendimento à solicitação da Coordenação do Grupo de trabalho (gntCartaServiços), o prazo para conclusão do projeto passa a ser **30 de junho de 2025**.

### 9 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	Soluções de gestão de conteúdo não comportam o padrão de páginas definido
02	Indisponibilidade de servidores para composição da equipe do projeto.

### QUEM?

### 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Tribunais Regionais	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Programa	<input type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Plano de formação por área temática administrativa.		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026, CSJT e TST		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	61 3043-3859	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.1	03/7/2024	Nelinilce Rodrigues Duarte	Versão inicial.
1.2	23/8/2024	Renata Freire Camargos	Complementação
1.3	27/8/2024	Dúlio Mendes Soares	Revisão
1.4	10/10/2024	Danielle Maria Spindola Rocha	Versão adaptada
1.5	14/10/24	Fernanda Truite Pereira Lima	Revisão
1.6	18/10/2024	Dúlio Mendes Soares	Revisão
1.7	29/4/2025	Nelinilce Rodrigues Duarte	Abrangência áreas administrativas Projeto piloto

## POR QUÊ?

### 1. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/ PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional		Contribuição

### 2. JUSTIFICATIVAS

Diante da complexidade de implantação da gestão por competências em âmbito nacional, da constante necessidade de atualização do corpo técnico especializado em temáticas específicas e do treinamento e desenvolvimento de

servidores que ingressam nos órgãos da Justiça do Trabalho ou em unidades temáticas diversas da lotação inicial (rotatividade), entende-se pertinente adotar metodologia de treinamento e desenvolvimento específica para garantir alinhamento em relação à capacitação de servidores das áreas administrativas dos Tribunais Regionais do Trabalho. Desse modo, identifica-se a oportunidade de, em colaboração com os gestores das áreas administrativas dos TRTs, colocar à disposição do servidor certificações que contemplem temas basilares para o adequado exercício de suas funções em uma determinada área administrativa.

## **2.1. Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.**

*<Caso a iniciativa decorra de motivação legal, determinação ou recomendação, apresentá-la identificando o Órgão de origem. Caso contrário, preencher com “Não se aplica.”>*

<b>BASE JURÍDICO-NORMATIVA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Resolução CSJT n. 200, de 20 de agosto de 2017.	Institui o Centro de Educação Corporativa da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus-CEduc-JT.
Resolução CSJT n. 159, de 27 de novembro de 2015	Dispõe sobre a Política Nacional de Educação para servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.
Acordo de Cooperação Técnica 5/2023	Acordo de Cooperação que entre si celebram o Supremo Tribunal Federal, o Conselho Nacional de Justiça, o Tribunal Superior Eleitoral, o Superior Tribunal de Justiça, o Conselho da Justiça Federal, o Tribunal Superior do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Superior Tribunal Militar, o Ministério Público da União, o Conselho Nacional do Ministério Público, o Tribunal Regional Federal da 1ª Região, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios para promover o intercâmbio de conhecimento, informações e tecnologias relacionadas à educação corporativa e o compartilhamento de espaços físicos para as ações de capacitação.

Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026, aprovado por meio do ATO CSJT.GP.SG n. 12/3/2021

Contempla a Missão Institucional da Justiça do Trabalho, a Visão de Futuro, os Valores Organizacionais, bem como os Objetivos Estratégicos que sintetizam os focos de atuação prioritária, para os próximos seis anos, dos órgãos que compõem o sistema da justiça trabalhista.

### 3. FINALIDADE DA INICIATIVA

Propiciar capacitação e certificação de qualidade, organizada didaticamente em níveis ou etapas, direcionada às atividades desempenhadas pelo servidor na área administrativa de lotação, de modo que o servidor já encontre em nossa plataforma um caminho de desenvolvimento profissional pré-delineado.

### 4. BENEFÍCIOS

- Alinhamento da capacitação técnica do corpo funcional dos TRTs;
- Eficiência e eficácia do processo de capacitação;
- Ganho de produtividade das unidades técnicas administrativas;
- Motivação do corpo funcional;
- Disseminação do conhecimento;
- Economia de recursos.

## O QUÊ?

### 5. PRODUTO

Desenvolver o Programa de Integração à Unidade Administrativa (PIU), que objetiva a oferta de capacitação mínima inicial para as unidades administrativas da Justiça do Trabalho.

O PIU dispõe de trilhas de aprendizagem por área de atuação administrativa, na plataforma da Justiça do Trabalho, com certificação após concluídas cada uma das ações de capacitação.

### 6. REQUISITOS

- Cada itinerário formativo/trilha deve constituir um projeto do Programa;
- Identificação dos conteúdos por área administrativa;
- Possibilidade de capacitações assíncronas e/ou síncronas;

- Avaliação de cursos já disponíveis na Justiça do Trabalho e em outros órgãos públicos;
- Estabelecimento de política de atualização dos cursos;
- Certificação ao término de cada ação de capacitação, sendo obrigatória a apresentação de todos os certificados da trilha para que seja considerada concluída;
- Disponibilização de trilhas de conteúdo técnico específico;
- Avaliação dos cursos e das trilhas pelos capacitandos;
- Definição de temáticas prioritárias para a elaboração das trilhas;
- Definição de sistema de gestão das trilhas/itinerários formativos destinados aos servidores de acordo com a área administrativa e tempo de exercício na lotação;
- Edição de resolução do CSJT disciplinando os mecanismos de gestão de trilhas/ itinerários formativos, após a implementação e aferição dos resultados do projeto piloto;
- Cronograma de implementação do projeto piloto que, no primeiro momento, contemplará as áreas de Governança de Contratações e de Obras e ou Orçamento e Finanças, ou ainda a área de Tecnologia da Informação.

## COMO?

### 7. PREMISSAS INICIAIS

- Disponibilidade de recursos humanos, especializados em gestão de pessoas, para o desenvolvimento do projeto;
- Garantia de qualidade dos cursos oferecidos.
- Criação do grupo de trabalho
- Participação dos gestores das áreas administrativas contempladas no plano de formação

### 8. RESTRIÇÕES INICIAIS

- A data de início está inicialmente prevista para 2024;
- Definição das qualificações necessárias dos integrantes do grupo de trabalho;
- A primeira trilha piloto do projeto deverá ser projetada em 2025.

### 9. RISCOS

<Opcionalmente, identificar eventos futuros ou condições incertas que, se ocorrerem, provocarão efeitos positivos ou negativos nos objetivos do programa, projeto ou ação. Em regra, cada uma das premissas desdobra em risco(s).>

Id.	Descrição do risco
01	Resistência dos servidores e dos gestores;

02	Baixa qualidade dos cursos;
03	Desatualização dos cursos;
04	Necessidade de acompanhamento pela área temática;
05	Pouca profundidade dos cursos;
06	Gestão deficiente das necessidades de capacitação pelo grupo de trabalho;
07	Gestão deficiente das certificações auferidas.

## QUEM?

### 10. PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

*<Identificar as pessoas/entidades – entre essas, o patrocinador, o demandante ou interessado – que estejam ativamente envolvidas no projeto ou aquelas cujo interesse possa ser afetado de forma positiva ou negativa com o resultado da execução ou conclusão do projeto e que não estão subordinadas ao gerente do projeto.>*

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
Secretaria de Gestão de Pessoas do CSJT	Secretária de Gestão de Pessoas	Patrocinadora	sgpes@csjt.jus.br
Unidades de gestão de pessoas dos TRTs	gestores(as)	Interessados	n/a
Escolas de formação dos TRTs	gestores(as)	Interessados	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Riscos do processo administrativo de pagamento de precatórios federais		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão PE-JT 2021-2026		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	(61) 3043-3859	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	24/7/2024	Laura Cristina Ubiali Leite	Versão Inicial
1.1	30/8/2024	Renata Freire Camargos	Complementação
1.2	11/9/2024	Daniel Melo Sa	Refinamento do objetivo e requisitos
1.3	15/10/2024	Edson Roberto Rasia	Revisão e indicação do gerente e do substituto
1.4	26/5/2025	Edson Roberto Rasia	Ajustes e complementações

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/ PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Índice de integridade - IInt	Indireto

### 2 JUSTIFICATIVAS

Precatórios são requisições de pagamento expedidas pelo Judiciário para cobrar de autarquias, fundações, municípios, estados ou da União valores devidos após condenação judicial definitiva. Embora o pagamento de precatórios esteja previsto na Constituição Federal (CF), essas dívidas são consideradas um grande problema para as finanças públicas. No entanto, isso não pode impedir que os credores, que tiveram seus julgados em sentença definitiva, recebam o que lhes é de direito. A gestão dos precatórios respeitando as prioridades previstas na CF e a

ordem cronológica de apresentação dos precatórios é importante para assegurar a justiça social. Sendo assim, garantir que a gestão de precatórios na Justiça do Trabalho obedeça aos requisitos legais, com transparência, controle, integridade e segurança, torna-se imperativo para a eficiência operacional, a promoção da efetividade do cumprimento das decisões judiciais e a efetivação das condenações.

Uma administração pública ágil, eficiente, transparente e íntegra que entregue valor para a população é um dos anseios da sociedade brasileira. A gestão de precatórios é um processo complexo que envolve um dos maiores montantes de recursos e exige atenção **especial buscando prevenir, detectar e corrigir possíveis fraudes e irregularidades, assim como evitar exposição desnecessária dos Tribunais e magistrados envolvidos.**

Nesse sentido, a necessidade de um efetivo controle com a uniformização de procedimentos administrativos de expedição, gestão e pagamento de precatórios exige da Justiça do Trabalho a implantação de ferramentas de governança e gestão eficazes.

Uma dessas ferramentas é a gestão de risco que contribui para assegurar uma comunicação mais eficaz, cumprir normativos, **mitigar possíveis riscos de corrupção** e desvios éticos, **auxiliar o atingimento dos objetivos e evitar danos à reputação.** Seu objetivo não é extinguir os riscos, mas, sim, evidenciá-los e promover seu tratamento a fim de reduzi-los e promover, assim, a melhora na forma de agir em situações complexas e em contínua mudança.

A gestão de riscos do processo administrativo de pagamento de precatórios na Justiça do Trabalho, em particular nos processos administrativos de pagamento de precatórios federais, é instrumento que pode ser utilizado para promover a integridade e a transparência ao identificar, **analisar e mitigar os riscos de quebra de integridade,** permitindo que a **Justiça do Trabalho possa prevenir fraudes, aumentar a confiança da sociedade, melhorar a qualidade das decisões e fortalecer a reputação institucional.**

### 2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.

<Caso a iniciativa decorra de motivação legal, determinação ou recomendação, apresentá-la identificando o Órgão de origem. Caso contrário, preencher com “Não se aplica.”>

BASE JURÍDICO-NORMATIVA	DESCRIÇÃO
Resolução CNJ nº 303, de 18 de dezembro de 2019	Dispõe sobre a gestão dos precatórios e respectivos procedimentos operacionais no âmbito do Poder Judiciário.
Resolução CSJT n.º 314, de 22 de outubro de 2021	Dispõe sobre a gestão dos Precatórios e das Requisições de Pequeno Valor no âmbito da Justiça do Trabalho.
Resolução CNJ nº 410, de 23 de agosto de 2021	Dispõe sobre normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário.
Resolução CSJT nº 373, de 24 de novembro de 2023	Institui a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

### 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

Realizar a gestão de riscos dos processos administrativos de pagamento de precatórios, isto é, pagamento de alvarás federais, com base no processo de trabalho comum aos tribunais, ainda que em nível macro, e com a participação das partes interessadas no contexto organizacional, de forma a identificar, analisar, mensurar e tratar os riscos conforme sua relevância, garantir o aprimoramento contínuo e a transparência do processo de trabalho de forma a evitar prejuízos aos Tribunais Regionais do Trabalho.

### 4 BENEFÍCIOS

- Prevenção de fraudes e irregularidades com a identificação de pontos vulneráveis ao mapear as etapas do processo e verificar atividades mais suscetíveis; assim como com a implementação de controles internos robustos;
- Aumento da transparência a partir da documentação detalhada, clara e completa do processo de trabalho;
- Redução da probabilidade de erros no processo;
- Aperfeiçoamento da alocação de recursos;
- Cumprimento da legislação e prevenção de litígios;
- Melhoria da eficiência dos processos;
- Fortalecer a reputação institucional demonstrando o compromisso com a ética, a transparência e a legalidade.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

Mapeamento do processo administrativo de pagamento de precatórios federais nos Tribunais Regionais do Trabalho, contemplando a gestão dos riscos e de integridade (identificação, avaliação, análise e recomendação ou eventual tratamento).

### 6 REQUISITOS

1. Identificar o processo de trabalho comum aos tribunais relacionado ao processo administrativo de pagamento de precatórios federais;
2. Identificar os riscos vinculados ao processo de trabalho mapeado;
3. Identificar os riscos de integridade vinculados ao processo de trabalho mapeado;
4. Analisar e avaliar esses riscos;
5. Adotar o modelo de gestão de riscos indicados pelo CSJT;

6. Disponibilizar o mapeamento do processo de trabalho administrativo de pagamento de precatórios federais e dos riscos identificados aos TRTs.

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

1. Deve-se considerar os elementos de riscos e as falhas de processo evidenciados em auditorias, pois constituem-se como oportunidades de melhorias e de aplicação de novas e boas práticas de gestão e governança.  
Assim, os controles internos e auditorias periódicas, são os principais subsídios para a identificação de riscos. As ocorrências são ocasionadas por fatores de ingerências e ou falta de comunicação adequada no decorrer dos procedimentos.  
Dessa feita, a iniciativa deve considerar evidências de abrangência nacional e local, propiciando o compartilhamento de informações para consolidar e trazer segurança ao macroprocesso.
2. Os Tribunais Regionais do Trabalho das 1ª, 3ª, 8ª e 13ª regiões já desenvolveram iniciativas semelhantes e possuem documentação que pode ser usada como referência para a inicialização dos trabalhos.

### 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

1. O projeto deve ser entregue em 2025;
2. A complexidade do tema exige dedicação de profissionais especializados e envolvidos no processo de trabalho;
3. Deve haver consultoria ou colaboração de unidades de auditoria.

### 9 RISCOS

Id.	Descrição do risco
1	Falta de pessoal nas áreas envolvidas na iniciativa;
2	A gestão de riscos não evoluir em TRTs que ainda não possuam gestão de riscos implementada;
3	Resistência à mudança por parte dos servidores e gestores envolvidos no processo;
4	Falta de maturidade de TRTs em gestão de riscos;
5	Impactos negativos relacionados à percepção de excessiva supervisão e fiscalização;
6	A gestão de riscos pode indicar a necessidade de implantação de novas tecnologias;
7	Evolução dos riscos com o tempo diante de mudanças no ambiente e do surgimento de novas ameaças;
8	Falhas na comunicação podem ocasionar lacunas, falhas e desentendimentos;
9	Equipe do projeto não ser composta por todas as especialidades necessárias;
10	Não serem considerados achados de auditoria locais que tenham importância para a identificação dos riscos;

11	Dificuldade de colaboração de profissionais externos ao projeto envolvidos com o processo de trabalho;
12	Indisponibilidade de solução tecnológica para manutenção dos dados (processo e riscos)

## QUEM?

### 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
SEOFI - CSJT	Secretário	Interessado	seofi@csjt.jus.br
Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho	Ministro(a)	Interessado(a)	secg@csjt.jus.br
Corregedorias dos TRTs	Desembargadores(as)	Interessado(a)	n/a
Unidades participantes do macroprocesso administrativo de pagamento de precatórios federais	Especialistas em gestão de riscos	Interessado(a)	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa <input type="checkbox"/> Projeto <input checked="" type="checkbox"/> Ação		
<b>Denominação:</b>	Adequação dos Regimentos Internos dos TRTs à Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios.		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026, CSJT e TST		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	61 3043-3859	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	07/6/2024	Nelinilce Rodrigues Duarte	Versão inicial
1.1	20/6/2024	Renata Freire Camargos	Complementações
1.2	21/6/2024	Dulio Mendes Soares	Revisão, com aprovação Dr. César em 21/10
1.3	29/04/2025	Nelinilce Rodrigues Duarte	Atualização com o ATO CONJUNTO TST.CSJT N.º 1, DE 15 DE JANEIRO DE 2025 e as deliberações dadas através do OFÍCIO CIRCULAR TST.GP N° 178; prorrogação do prazo de conclusão.

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Garantir a Efetividade do tratamento das demandas repetitivas.	Índice de capacitação em precedentes obrigatórios - ICPO	Contribuição

### 2 JUSTIFICATIVAS

A política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios na Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, instituída em 24 de novembro de 2023, tem o objetivo de estabelecer a cooperação e a capacitação no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau e garantir a uniformização, a estabilidade e a coerência da sua jurisprudência.

Seus princípios guardam harmonia com a elevação constante das demandas trabalhistas no sentido de fortalecer as decisões judiciais; racionalizar o julgamento de casos análogos; e garantir a isonomia e a segurança jurídica, bem como a coerência e a integridade da jurisprudência.

Nesse contexto, um ponto fundamental da Política é a adequação dos Regimentos Internos dos TRTs ao que preconiza o parágrafo único, do art. 1º, como segue:

*“Os Tribunais Regionais do Trabalho criarão órgão jurisdicional com competência específica para uniformizar a sua jurisprudência, nos termos dos respectivos regimentos internos, observada, na sua composição, a representação de todas as suas turmas.”*

Desse modo, esta ação é desdobramento do mandamento normativo e busca assegurar que os TRTs estejam alinhados quanto ao órgão jurisdicional competente para uniformizar a sua jurisprudência., de modo a possibilitar que o Sistema de Precedentes Obrigatórios da Justiça do Trabalho seja estruturado para dar fluidez e efetividade a seu processo.

### 2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.

BASE JURÍDICO-NORMATIVA	DESCRIÇÃO
Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015 .	Novo Código Civil
Resolução CSJT nº 444, de 25 de fevereiro de 2022.	Institui o Banco Nacional de Precedentes (BNP) para consulta e divulgação por órgãos e pelo público em geral de precedentes judiciais, com ênfase nos pronunciamentos judiciais listados no art. 927 do Código de Processo Civil em todas as suas fases processuais.
Resolução CSJT nº 374 de 24 de novembro de 2023.	Institui a Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

## 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

Adequar os Regimentos Internos dos TRTs ao parágrafo único, do art. 1º, da Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios, instituída pela Resolução CSJT nº 374, de 24 de novembro de 2023:

*“Os Tribunais Regionais do Trabalho criarão órgão jurisdicional com competência específica para uniformizar a sua jurisprudência, nos termos dos respectivos regimentos internos, observada, na sua composição, a representação de todas as suas turmas.”*

## 4 BENEFÍCIOS

- Órgãos Jurisdicionais de uniformização de jurisprudência dos TRTs estruturados de forma homogênea;
- Representatividade das turmas assegurada na competência de uniformização da jurisprudência;
- Fluidez do Sistema de Precedentes Obrigatórios da Justiça do Trabalho;
- Promoção da cooperação e da uniformização para propiciar a estabilidade e a coerência da jurisprudência;
- Fortalecimento das decisões judiciais;
- Racionalização do julgamento de casos análogos;
- Garantia da isonomia e da segurança jurídica;
- Integridade da jurisprudência.

## O QUÊ?

## 5 PRODUTO

Regimentos internos dos 24 TRTs publicados em consonância com o parágrafo único, do art. 1º, da Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios da Justiça do Trabalho (Resolução CSJT nº 374) e orientações dadas pelo **OFÍCIO CIRCULAR TST.GP Nº 178**.

## 6 REQUISITOS

- Definição, no regimento interno, de órgão jurisdicional com competência específica para uniformizar a jurisprudência do TRT;
- O órgão jurisdicional competente para uniformizar a jurisprudência do TRT deverá ter, na sua composição, a representação de todas as suas turmas do TRT.

## COMO?

## 7 PREMISSAS INICIAIS

Divergências de entendimento das administrações não devem prevalecer em detrimento do normativo do CSJT.

## 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

Os TRTs deverão detalhar a iniciativa internamente e executá-la, de modo a entregar o regimento interno publicado com a adequação do parágrafo único, do art. 1º, da Resolução CSJT nº 374, ainda em 2024.

As ações de adequação devem ser finalizadas até **30 de abril de 2025**.

Em 28/08/2025, através do **OFÍCIO CIRCULAR TST.GP Nº 178**, o prazo de conclusão foi prorrogado para **30 de abril de 2025**.

## 9 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	Haver divergência de entendimentos no TRT que criem dificuldades para aprovar o ajuste regimental.
02	Ocorrer preferência na discussão de outras matérias no colegiado competente para ajustar o regimento.
03	Haver outras matérias regimentais complexas em discussão, de modo a atrasar a aprovação do ajuste regimental.

## QUEM?

## 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Tribunais Regionais	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello	Coordenador-geral da Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus	Patrocinador	gmvmf@tst.jus.br
Órgãos colegiados administrativos dos TRTs	n/a	Interessado	n/a
Presidências dos TRTs	Presidente	Interessado	n/a
Unidades de Gerenciamento de Precedentes e os Centros Regionais de Inteligência da Justiça do Trabalho	Gestores	Interessado	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Implantação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos - PGRS		
<b>Proponente:</b>	Grupo de Trabalho dos TRTs para a Gestão de Resíduos Sólidos		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	61-3043-3600	<b>e-mail:</b>	dulio.soares@tst.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1	23/09/2024	Osmar Pereira Soares Júnior e Carlos Kennedy Medeiros de Lima	Elaboração
1.1	14/10/2024	Renata Freire Camargos	Revisão
1.2	15/10/2024	Dúlio Mendes Soares	Revisão
1.3	18/10/2024	Francisco Nina	Revisão
2.	30/5/2025	Nelinilce Rodrigues Duarte	Prorrogação prazo de conclusão.

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de desempenho ambiental - IDA	Direto

### 2 JUSTIFICATIVAS

- O Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) é um instrumento obrigatório para os TRTs, estabelecido pela Lei nº 12.305/2010, que visa a gestão adequada dos resíduos sólidos gerados pelas atividades judiciais e administrativas;
- A implementação do PGRS nos TRTs está alinhada com as diretrizes do Plano de Logística Sustentável (PLS) e com as políticas de sustentabilidade exigidas pelo CNJ e CSJT;

- O Ato Conjunto CSJT.TST nº 24/2014, que institui a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho – PNRS-JT prevê, no art. 22, inciso IV a elaboração do plano de gerenciamento de resíduos sólidos em conformidade com a Política Nacional dos Resíduos Sólidos;
- O PGRS é um documento obrigatório para todas as organizações, públicas ou privadas, que geram resíduos.

## **2.1 Identificar, ser for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.**

O Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) é um instrumento obrigatório para os TRTs, estabelecido pela Lei nº 12.305/2010, que visa a gestão adequada dos resíduos sólidos gerados pelas atividades judiciais e administrativas. O PGRS deve descrever as ações necessárias para minimizar a geração de resíduos, promover a reutilização, reciclagem e a destinação final ambientalmente adequada. A implementação do PGRS nos TRTs está alinhada com as diretrizes do Plano de Logística Sustentável (PLS) e com as políticas de sustentabilidade exigidas pelo CNJ e CSJT.

<b>BASE JURÍDICO-NORMATIVA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Lei nº 12.305/2010	Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), que estabelece diretrizes para a gestão integrada e o gerenciamento adequado dos resíduos sólidos, incluindo responsabilidades compartilhadas entre os entes públicos.
Decreto nº 10.936, de 12 de janeiro de 2022	Regulamenta a Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos.
Decreto nº 11.043, de 13 de abril de 2022	Aprova o Plano Nacional de Resíduos Sólidos.
Resolução nº 400/2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)	Estabelece diretrizes para a elaboração e implementação do Plano de Logística Sustentável (PLS) no âmbito da Justiça, vinculando as ações de gestão de resíduos ao PLS.

## **3 FINALIDADE DA INICIATIVA**

Estabelecer diretrizes para a correta gestão de resíduos nos TRTs, reduzindo o impacto ambiental e promovendo a destinação final adequada dos resíduos gerados, de acordo com a legislação e o PLS.

## **4 BENEFÍCIOS**

- A implantação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) nos Tribunais Regionais do Trabalho trará benefícios como a conformidade com a legislação ambiental;
- Promoção da sustentabilidade e da conscientização ambiental entre os servidores;
- Melhoria da imagem institucional dos TRTs.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

PGRS contendo as informações obrigatórias de que trata o Art. 21 da Lei no 12.305/10, elaborado e implementado pelo TRT ou organização externa.

O PGRS estabelece diretrizes e ações para a correta coleta, transporte, tratamento e disposição final dos resíduos sólidos produzidos. Deve descrever as ações necessárias para minimizar a geração de resíduos, promover a reutilização, reciclagem e a destinação final ambientalmente adequada.

### 6 REQUISITOS

Ao elaborar ou contratar um PGRS é fundamental identificar e atender às necessidades e expectativas dos diversos envolvidos. Essas necessidades e expectativas podem variar de acordo com o tipo de TRT e o contexto em que o PGRS será implementado. Os requisitos para a implementação de um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos são as condições, características ou capacidades que devem ser atendidas para que o plano seja elaborado, implementado e mantido de forma eficaz.

#### Requisitos Legais:

- **Conformidade com a legislação:** o PGRS deve estar em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) e demais legislações estaduais e municipais;
- **Licenciamento ambiental:** a existência de um PGRS adequado pode ser um dos requisitos para obtenção ou renovação de licenças ambientais;
- **Responsabilidade compartilhada:** o plano deve contemplar a responsabilidade compartilhada entre os geradores, transportadores, catadores e destinadores finais dos resíduos;

#### Requisitos gerais:

- O PGRS deve ser adaptado às características e necessidades específicas de cada organização;
- O plano deve ser capaz de se adaptar às mudanças e às novas tecnologias;
- O PGRS deve promover práticas sustentáveis, como a redução, a reutilização e a reciclagem;
- O plano deve ser eficiente em termos de custos e recursos;

#### Requisitos Técnicos:

- **Caracterização dos resíduos:** é necessário realizar um levantamento detalhado dos tipos e quantidades de resíduos gerados, suas características físicas, químicas e biológicas, e sua periculosidade;
- **Diagnóstico ambiental:** deve ser realizado um diagnóstico da situação ambiental da área onde os resíduos são gerados, armazenados e tratados, identificando os potenciais impactos ambientais;

- **Escolha das tecnologias:** as tecnologias de tratamento e destinação final dos resíduos devem ser adequadas às características dos resíduos gerados e às condições locais;
- **Monitoramento e controle:** o PGRS deve prever um sistema de monitoramento e controle dos processos de geração, coleta, transporte, tratamento e destinação final dos resíduos, com indicadores de desempenho para avaliar a eficácia do plano;

### Requisitos Operacionais:

- **Coleta e transporte:** os serviços de coleta e transporte de resíduos devem ser eficientes e adequados à quantidade e tipo de resíduos gerados;
- **Armazenamento:** os locais de armazenamento de resíduos devem ser adequados e seguros, evitando a contaminação do solo e das águas;
- **Tratamento e destinação final:** os resíduos devem ser tratados e destinados de forma ambientalmente correta, priorizando a redução, reutilização e reciclagem;
- **Comunicação e treinamento:** é fundamental comunicar o PGRS a todos os envolvidos no processo, desde os geradores até os colaboradores, e realizar treinamentos para garantir a sua implementação e o cumprimento das normas.

### Requisitos para contratação

- Caso o PGRS seja elaborado por uma empresa, esta deverá seguir as normas brasileiras da ABNT que se referem a resíduos. Na ausência de norma específica brasileira, ou de especificação de algum item na norma brasileira, poderá ser adotada uma norma internacional, desde que a justificativa seja devidamente apresentada;
- Deverá ser solicitado antes de finalizar a contratação a Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) ou documento equivalente, conforme regulamentado pelo respectivo conselho de classe;
- Deverá ser exigido a qualificação técnico operacional da empresa com Registro ou inscrição da empresa licitante no respectivo conselho federal de classe profissional, conforme a área de atuação pretendida, e com plena validade;
- O Atestado de capacidade técnica operacional deve ser solicitado com a comprovação de aptidão para a prestação dos serviços com características, quantidades e prazos compatíveis com o objeto da licitação, mediante apresentação de um ou mais atestados fornecidos por pessoas jurídicas de direito público ou privado. Esses atestados devem comprovar a elaboração de, no mínimo, 2 (dois) Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS).

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

As suposições em um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos são pressupostos que consideramos verdadeiros, mas que não foram comprovados formalmente. Elas se referem a fatores externos ao controle direto do gerente do PGRS, e podem impactar significativamente o sucesso da implementação do plano.

- Disponibilização de recursos financeiros, humanos ou materiais;
  - Elaboração e implementação do PGRS pelo TRT:
    - O TRT deve dispor de servidores capacitados tecnicamente no tema.
    - O TRT deve possuir apoio técnico para as atividades que não contam com servidores capacitados.
  - Elaboração e implementação por organização externa ao TRT:
    - A organização externa atende aos requisitos de especialização técnica necessários;
    - Há recursos financeiros ou parceria estabelecida.

## 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

- Atender aos requisitos legais, considerando os normativos federais, estaduais e municipais;
- Prazo para conclusão: 30 de junho de 2026.

## 9 RISCOS

A implantação de um PGRS é uma iniciativa complexa que envolve diversos processos e atores. Para garantir o sucesso dessa implementação, é fundamental realizar uma análise detalhada dos riscos envolvidos e desenvolver estratégias para mitigá-los.

Id.	Descrição do risco
1	Limitações financeiras podem comprometer a aquisição de equipamentos, materiais necessários e para aquisição do serviço técnico de elaboração do PGRS.
2	Falta de previsão orçamentária no Plano de Contratações do TRT para execução em 2025.
2	Falta de conhecimento dos colaboradores que estão diretamente ligados à implantação do PGRS.
4	Complexidade da logística durante a elaboração do PGRS.
5	Não atender aos requisitos legais, considerando os normativos federais, estaduais e municipais

## QUEM?

### 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

<b>Identificação (nome da pessoa ou da entidade)</b>	<b>Cargo</b>	<b>Papel (patrocinador, demandante, interessado)</b>	<b>Contato (telefone/e-mail)</b>
Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
Presidência do TRT	Presidente do TRT	Patrocinador	n/a
Unidades de sustentabilidade	Gestores	Interessado	n/a
Unidades responsáveis pela aquisição, pelo uso, pela gestão e pelo descarte de resíduos sólidos	Gestores	Interessado	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Critérios de pesquisa e avaliação dos serviços comuns prestados pelos TRTs		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	(61) 3043-3180	<b>e-mail:</b>	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SE...

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	8/5/2024	Dúlio Mendes Soares	Versão inicial
1.1	5/6/2024	Nelinilce Rodrigues Duarte	Complementações
1.2	19/6/2024	Renata Freire Camargos	Complementações
1.3	21/6/2024	Dúlio Mendes Soares	Revisão
1.4	30/5/2025	Nelinilce Rodrigues Duarte	Prorrogação prazo de conclusão

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/ PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de satisfação	Direto

### 2 JUSTIFICATIVAS

A avaliação dos serviços prestados por uma organização é fonte potencial de identificação de pontos fortes e fracos da sua operação. Na administração pública, a prestação de um serviço de qualidade, respeitando os princípios da economicidade, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência é o fim esperado, considerando-se o segmento de atuação do órgão.

Desse modo, a experiência do público usuário dos serviços da Justiça do Trabalho representa o termômetro dos resultados gerados por seus órgãos, de modo a sinalizar necessidades de melhorias e o estabelecimento de prioridades, a provocar a identificação de pontos críticos e a, também, evidenciar resultados positivos da implantação de ações direcionadas a correções e aprimoramentos, em um sistema de retroalimentação. Ou seja, a avaliação da satisfação é tanto uma entrada para o planejamento estratégico quanto uma saída da execução do plano estratégico, servindo como indicador de efetividade por considerar a eficiência e a eficácia da prestação do serviço.

A própria Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021 a 2026, estabelecida pela Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, apresenta a “Pesquisa de Avaliação do Poder Judiciário” como indicador do macrodesafio “Fortalecimento da Relação Institucional do Judiciário Com a Sociedade”.

Em alinhamento, o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, na proposta de revisão a ser avaliada pelo Plenário do CSJT, sob o objetivo estratégico “Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais”, apresenta como indicador o “Índice de Satisfação”. A finalidade é mensurar o nível de satisfação do público externo dos TRTs relativamente aos serviços ofertados na Carta Nacional de Serviços da Justiça do Trabalho, com o objetivo de conhecer as potencialidades e oportunidades de melhoria dos órgãos.

O estabelecimento deste projeto visa possibilitar a mensuração do indicador proposto, bem como avaliar e definir a metodologia mais adequada para identificar a satisfação dos usuários da Justiça do Trabalho com os diversos serviços comuns prestados pelos tribunais do segmento no país. Isso porque, é necessário averiguar os tipos de serviços, de públicos, de meios e plataformas de prestação e disponibilização; além das formas e abordagens para colher a opinião do usuário. É necessário que os dados coletados entreguem informações com valor para a gestão e a tomada de decisão com vistas a promover saltos de desempenho nas entregas dos órgãos.

### 2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.

BASE JURÍDICO-NORMATIVA	DESCRIÇÃO
Decreto nº 8.936, de 19 de dezembro de 2016 (art. 3º, IV e V)	Institui a Plataforma de Cidadania Digital e dispõe sobre a oferta dos serviços públicos digitais, no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020	Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021–2026 e dá outras providências.

## 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

Definir critérios, metodologia e forma de aplicação de pesquisa a ser adotada obrigatoriamente por todos os TRTs para que os públicos usuários da Justiça do Trabalho avaliem a satisfação com os serviços identificados na carta de serviços nacional da Justiça do Trabalho e prestados pelos TRTs, refletindo a experiência individual de uso desses serviços.

## 4 BENEFÍCIOS

1. Unificação dos critérios e metodologias de pesquisa para aferição da satisfação do público com os serviços comuns prestados pelos TRTs.
2. Propiciar a visão geral dos serviços prestados na Justiça do Trabalho;
3. Identificar oportunidades de melhoria das operações dos TRTs; Tratar os gaps e problemas identificados de forma efetiva. Aplicação de melhorias comuns e oportunidades de inovação na prestação dos serviços;
4. Reunião de informações que gerem valor organizacional;
5. Possibilitar a mensuração da efetividade da execução do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho.

## O QUÊ?

## 5 PRODUTO

1. Critérios de pesquisa de satisfação dos serviços prestados pelos TRTs, constantes na Carta de Serviços Nacional da Justiça do Trabalho, definidos, com a atribuição de padrão e dimensões de avaliação da qualidade dos serviços;
2. Metodologia de aplicação da pesquisa de satisfação dos serviços prestados pelos TRTs, constantes na Carta de Serviços Nacional da Justiça do Trabalho, com a definição dos meios de apuração dos dados e periodicidade de avaliação.

## 6 REQUISITOS

1. Definir de padrão de perguntas para a avaliação de serviços similares, podendo ser estabelecidas categorias de serviços;
2. Definir de meios de apuração da satisfação;
3. Avaliar os serviços prestados logo após à entrega do serviço;
4. Possibilitar a avaliação posterior do serviço;
5. Guardar sistematizadamente os dados, possibilitando a extração e o cruzamento de dados;
6. Alcançar públicos diversos e remotos;
7. Aplicar a mesma pesquisa por todos os TRTs;
8. Basear-se na Carta de Serviços Nacional da Justiça do Trabalho;
9. Definir a periodicidade de apuração, a fórmula de cálculo, as variáveis, a unidade de medida, a regra de negócio e a fonte de dados do Índice de Satisfação do PE-JT - 2021 a 2026.

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

1. Carta de Serviços Nacional da Justiça do Trabalho definida e aprovada;
2. Disponibilidade de servidores, com conhecimentos necessários, para integrarem a equipe do projeto.

### 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

O projeto deve ser finalizado até 30 de outubro de 2025.

### 9 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	Indisponibilidade de servidores para composição da equipe do projeto.
02	Não cumprir o prazo do projeto e impossibilitar a aplicação da pesquisa e a mensuração do índice de Satisfação.
03	Definição de parâmetros de pesquisa que não produzam informações relevantes para a tomada de decisão.
04	Definição de canais de resposta e avaliação que não estimulem a participação.
05	Indisponibilidade de canais de resposta e avaliação em alguns locais.
06	Indisponibilidade da Carta de Serviços Nacional da Justiça do Trabalho

## QUEM?

### 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
Conselho Superior da Justiça do Trabalho	n/a	Patrocinador	csjt@csjt.jus.br
Ouvidorias	n/a	Interessado	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Campanha Valores da JT		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho e CSJT - Revisão do PE-JT 2021-2026		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	(61) 3043-3859	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	14/5/2024	Dúlio Mendes Soares	Versão inicial
1.1	4/6/2024	Nelinilce Rodrigues Duarte	Complementos
1.2	12/06/2024	Renata Freire Camargos	Complementos
1.3	19/6/2024	Dulio Mendes Soares	Revisão
1.4	18/7/2024	Alessandro Jaco de Almeida	Revisão.
1.5	29/04/2025	Nelinilce Rodrigues Duarte	Atualização com o ATO CONJUNTO TST.CSJT N.º 1, DE 15 DE JANEIRO DE 2025, inclusão prazo do projeto.

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de Ações Integradas de Comunicação Social - IAIC	Direto

### 2 JUSTIFICATIVAS

A sociedade, em regra, desconhece os valores e os serviços prestados pela Justiça do Trabalho, bem como os resultados alcançados em sua operação (missão).

O Objetivo Estratégico “Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais” tem como fundamento 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.

Dessa forma, pretende-se divulgar as competências institucionais, os resultados de projetos, os serviços oferecidos e os resultados operacionais da Justiça do Trabalho, vinculando-os aos valores estabelecidos na estratégia do Segmento.

O intuito é que a sociedade e o sistema de justiça compreendam o que a Justiça do Trabalho entende como importante em sua atuação e que identifiquem, a partir disso, as diretrizes de atuação e os resultados alcançados.

### **2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.**

BASE JURÍDICO-NORMATIVA	DESCRIÇÃO
—	—

## **3 FINALIDADE DA INICIATIVA**

Levar ao conhecimento da sociedade e do sistema de justiça os serviços prestados e os resultados de projetos e da operação da Justiça do Trabalho, considerando os valores que direcionam a atuação do segmento de justiça, com vistas a realizar sua missão e sua visão de futuro.

## **4 BENEFÍCIOS**

- 1 Compreensão da sociedade sobre os valores que a JT considera indispensáveis à sua atuação;
- 2 Conhecimento da sociedade e do sistema de justiça acerca dos serviços oferecidos pela Justiça do Trabalho;
- 3 Conhecimento da sociedade e do sistema de justiça sobre os resultados de projetos executados pela Justiça do Trabalho;
- 4 Conhecimento da sociedade e do sistema de justiça sobre os resultados operacionais da Justiça do Trabalho;
- 5 Identificação da sociedade com a Justiça do Trabalho;
- 6 Fortalecimento da imagem da Justiça do Trabalho.

## O QUÊ?

### 7 PRODUTO

Elaboração, produção e divulgação de campanha de comunicação nacional abordando os serviços prestados e os resultados atingidos pela Justiça do Trabalho em metas, indicadores e iniciativas, e relacionando-os aos valores institucionais da Justiça do Trabalho.

Por meio de peças de divulgação, matérias jornalísticas e outros instrumentos que possam ser publicados em meios de comunicação capazes de gerar amplo alcance, mas também de atingir cidadãos de pequenos e distantes municípios.

O público-alvo inclui a sociedade e o sistema de justiça, podendo ser definidos públicos segmentados para facilitar e individualizar o processo de comunicação. Assim, a divulgação deve ser direcionada a quem de interesse, conforme tema tratado. Serviços ofertados a advogados (as) devem, por exemplo, ter sua estratégia de comunicação voltada especificamente a esse público.

Nesta campanha, a frequência e a divulgação da peça adotada no meio adequado são essenciais para a efetividade dos resultados.

### 8 REQUISITOS

- Divulgação de serviços ofertados ao público externo;
- Divulgação de resultados de projetos que gerem melhorias e ganhos ao público externo;
- Divulgação de resultados operacionais, como: número de casos novos e de julgados, percentual de conciliação, arrecadação, diminuição de gastos, custo do processo.
- Vinculação com a carta de serviços nacional da Justiça do Trabalho a ser definida;
- Linguagem simples;

## COMO?

### 9 PREMISAS INICIAIS

- O Comitê Nacional de Comunicação Social, instituído pela Resolução CSJT nº 321, de 11 de fevereiro de 2022, terá os papéis de gerente e de equipe do projeto e deverá coordenar a elaboração, a produção e a divulgação da campanha, podendo atribuir responsabilidades às unidades de comunicação dos TRTs.
- Os TRTs devem seguir as diretrizes nacionais para a divulgação da campanha.

## 10 RESTRIÇÕES INICIAIS

O projeto deve ser finalizado até 30 de abril de 2025.

## 11 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	Indisponibilidade de servidores para execução das atividades estabelecidas pelo Comitê.
02	Não cumprir o prazo da campanha.
03	Divulgação de conteúdo a público não relacionado.
04	Restrição de mídias de divulgação.
05	Indisponibilidade de servidores dos TRTs para divulgação adequada da campanha.
06	Restrição orçamentária.
07	Falta de agilidade na tomada de decisão em relação às diretrizes a serem estabelecidas pelo Comitê de Comunicação Social.
08	Priorização inadequada dos conteúdos a serem abordados.
09	Conteúdos importantes não poderem ser abordados diante da quantidade de temas relevantes.

## QUEM?

## 12 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
SECOM-TST	Secretário	Interessado	secom@tst.jus.br
Unidades de Comunicação dos TRTs	Gestor de comunicação	Interessado	n/a
Comitê Nacional de Comunicação Social	n/a	Responsável pela ação	secom@tst.jus.br

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Pesquisa nacional de clima organizacional e qualidade de vida da Justiça do Trabalho		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	(61) 3043-3859	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	10/6/2024	Nelinilce Rodrigues Duarte	Versão inicial
1.1	04 e 23/9/2024	Renata Freire Camargos	Complementação
1.2	24/9/2024	Dúlio Mendes Soares	Revisão
1.3	30/5/2025	Nelinilce Rodrigues Duarte	Atualização com ATO CONJUNTO TST.CSJT N.º 1, DE 15 DE JANEIRO DE 2025, inclusão prazo do projeto.

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional		Contribuição

### 2 JUSTIFICATIVAS

Atualmente os Tribunais Regionais do Trabalho adotam pesquisas de clima organizacional e/ou de qualidade de vida no trabalho seguindo metodologias distintas. Apesar de poderem retornar dados relevantes para a gestão, a distinção entre os parâmetros inviabiliza a avaliação da Justiça do Trabalho como um todo.

A adoção de metodologia única para a pesquisa de clima organizacional e qualidade de vida da Justiça do Trabalho apresentará o panorama geral do segmento de justiça, viabilizando a adoção de políticas comuns e de projetos nacionais de maior impacto para os pontos de melhoria identificados na pesquisa.

Um ambiente de trabalho saudável contribui para a motivação dos colaboradores. No entanto, a qualidade de vida no trabalho depende de variáveis intangíveis e afeta as atitudes e os comportamentos pessoais, os quais afetarão a produtividade do indivíduo e do grupo. Assim, a depender das particularidades pessoais haverá ou não convergência de competências, esforços e objetivos. Por essa razão, a organização deve atentar-se à individualidade, à potencialidade e aos anseios dos indivíduos.

Dessa forma, para que o colaborador esteja motivado, faz-se necessário conhecer sua satisfação em relação ao clima organizacional, que é reflexo das atitudes, sentimentos e padrões de comportamentos vivenciados pelos colaboradores e por eles percebidos naquele momento. A partir desse diagnóstico, torna-se possível traçar estratégias objetivas e focadas com vistas a alinhar as necessidades organizacionais e pessoais e a melhorar a qualidade de vida no trabalho a partir das relações com as lideranças, a equipe e políticas institucionais.

### 2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.

<Caso a iniciativa decorra de motivação legal, determinação ou recomendação, apresentá-la identificando o Órgão de origem. Caso contrário, preencher com “Não se aplica.”>

BASE JURÍDICO-NORMATIVA	DESCRIÇÃO
Resolução CNJ n° 240, de 09 de setembro de 2016.	Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.
Resolução CNJ n° 207, de 15 de outubro de 2015.	Institui a Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário e aponta para a importância de um ambiente de trabalho saudável e de ações para promoção e vigilância em saúde.
Resolução CNJ n° 201, de 3 de março de 2015.	Trata da implantação de Planos de Logística Sustentável no Poder Judiciário e aponta que a qualidade de vida no ambiente de trabalho deve compreender a valorização, satisfação e inclusão do capital humano das instituições em ações que estimulem o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assim como a melhoria das condições das instalações físicas.
Ato Conjunto CSJT.TST.GP n° 24, de 13 de novembro de 2014.	Institui a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho – PNRSJT.
Resolução CSJT n.º 360, de 25 de agosto de 2023.	Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e dá outras providências.

## 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

Definir metodologia, abrangência, questionário e forma de aplicação de pesquisa a ser aplicada em todos os TRTs, com itens mínimos de avaliação, para medir o grau de satisfação dos magistrados e servidores em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, bem como os níveis de saúde e bem-estar, avaliando ambiente físico, crescimento pessoal, trabalho em equipe, liderança, conhecimento do tribunal, motivação, qualidade, administração, infraestrutura, relacionamento interpessoal e comunicação.

### 4 BENEFÍCIOS

- Identificação de problemas e insatisfações dos colaboradores, como comunicação ineficaz, desmotivação, conflitos, sobrecarga de trabalho;
- Avaliação do ambiente de trabalho a partir do alinhamento dos valores e da cultura organizacional e com as expectativas dos colaboradores;
- Promoção da motivação dos colaboradores a partir da demonstração de comprometimento com a melhoria do ambiente de trabalho;
- Tomada de decisão direcionada por dados tangíveis e retorno direto dos colaboradores;
- Retenção de talentos e diminuição da rotatividade de pessoal;
- Propensão ao aumento da produtividade, criatividade e da qualidade do trabalho;
- Melhoria contínua a partir da implementação de mudanças positivas e do acompanhamento do progresso ao longo do tempo;
- Promoção do bem-estar dos colaboradores.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

Questionário da Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e Qualidade de vida da Justiça do Trabalho elaborado, formas de aplicação, apuração, medição e classificação dos resultados definidas.

### 6 REQUISITOS

- Avaliar aspectos da qualidade de vida;
- Avaliar aspectos de clima organizacional;
- Avaliar questões relativas a assédio, violência e discriminação;
- Os questionários podem ser aplicados de forma descentralizadas;
- Os resultados descentralizados devem ser consolidados facilmente a partir de dados estruturados.

## COMO?

### 7 PREMISAS INICIAIS

- O grupo de trabalho deve ser formado por especialistas do CSJT e TRTs, considerando a formação dos temas atinentes à gestão de pessoas, saúde ocupacional e estatística, principalmente;

- Garantir representação de TRTs de portes diferentes e regiões diferentes para que o grupo tenha acesso a visões diferenciadas de acordo com as diversas realidades.

## 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

Complexidade do tema e disponibilidade de pessoas capacitadas.

A conclusão do projeto deve ser até 19 de dezembro de 2025.

## 9 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	A pesquisa ficar extensa;
02	A pesquisa não explorar questões essenciais de qualidade de vida e/ou clima organizacional;
03	A pesquisa apresentar vieses de acordo com as realidades dos órgãos de cujos membros do grupo de trabalho sejam parte;
04	A pesquisa abordar os temas superficialmente;
05	Haver divergência entre conceitos empregados na pesquisa e no entendimento de TRTs sobre o mesmo tema.

## QUEM?

## 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Tribunais Regionais do Trabalho	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
Secretaria de Gestão de Pessoas do CSJT	Secretária	Patrocinadora	sgpes@csjt.jus.br
Unidades de Gestão de pessoas dos TRTs	n/a	Interessado	n/a
Unidades de estatística dos TRTs	n/a	Interessado	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Sistema nacional de cadastro de imóveis		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026 e CSJT		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	61 3043-3859	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	6/6/2024	Renata Freire Camargos	Versão inicial
1.1	19/6/2024	Dúlio Mendes Soares	Revisão
1.2	21/6/2024	Silvio Rodrigues Campos	Complementos/Revisão
1.3	4/9/2024	Dúlio Mendes Soares	Revisão após alinhamentos escopo e equipe

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/ PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública - IEAMGP	Indireto

### 2 JUSTIFICATIVAS

A Secretaria de Auditoria do CSJT realizou auditoria sistêmica com propósito de levantar e avaliar os imóveis da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau. Foram colacionados os dados apresentados pelos TRTs, com enfoque nos cadastros dos imóveis e as respectivas avaliações, sendo arroladas informações básicas de cada imóvel, tais como: localização, documentação cartorial, contratos de locação, áreas construídas e áreas de lotes, entre outros, além da população usuária do imóvel.

Como conclusão da referida ação de auditoria, o Plenário do CSJT, por meio do Acórdão CSJT-A-1152.63.2020.5.90.000, homologou o respectivo relatório de auditoria, determinando, consoante item 6.11, a implantação de uma ferramenta ou sistema eletrônico de cadastro dos imóveis da Justiça do Trabalho, com a Coordenação deste CSJT.

Em 2022 a Coordenadoria de Governança de Contratações e de Obras, realizou estudos que demonstraram a necessidade da supervisão dos cadastros de imóveis, como estratégia de manutenção atualizada das informações exigidas pelos Sistemas da Secretaria do Patrimônio da União. Nesse sentido, a implantação do cadastro nacional de imóveis além de atender ao comando estabelecido pelo Acórdão supracitado, viabiliza o exercício da supervisão administrativa sob a matéria.

A iniciativa, portanto, cumpre exigência administrativa e possibilita que a Justiça do Trabalho tenha conhecimento do parque imobiliário sob sua responsabilidade, dando condições de gerenciamento e de criação de políticas que propiciem menor custo e maior aproveitamento do patrimônio imobiliário, bem como viabilizar o planejamento das manutenções prediais.

## **2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.**

<b>BASE JURÍDICO-NORMATIVA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Resolução CSJT n.º 365, de 29 de setembro de 2023	Estabelece a Política de Manutenção Predial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e dá outras providências.
Acórdão CSJT-A-1152.63.2020.5.90.000	Homologa Relatório de Auditoria: Levantamento e Avaliação dos Imóveis da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus.

## **3 FINALIDADE DA INICIATIVA**

Implantar, até 2025, sistema nacional para o cadastro de imóveis e para apoiar a gestão da manutenção predial de acordo com a Resolução CSJT n.º 365, de 29 de setembro de 2023, que estabelece a Política de Manutenção Predial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau.

## **4 BENEFÍCIOS**

1. Identificar o patrimônio imobiliário da Justiça do Trabalho;
2. Possibilitar a elaboração de políticas de governança capazes de contribuir para a economicidade, a prevenção de riscos e a otimização do espaço físico;
3. Facilitar a análise de projetos de obras e aquisição de imóveis;
4. Possibilitar o controle de atendimento dos imóveis a normas legais;
5. Promover transparência pública;
6. Fomentar a gestão da manutenção predial.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

Sistema nacional para cadastrar os imóveis da Justiça do Trabalho com suas características e dados e planos de manutenção predial.

### 6 REQUISITOS

- O sistema deve identificar os imóveis com as características físicas e a sua finalidade, conforme dados exigidos pelo plano de manutenção predial previsto no Guia de Manutenção Predial da Justiça do Trabalho (Anexo I da Resolução CSJT nº 365/2023);
- O sistema deve registrar os dados relativos aos sistemas, equipamentos e componentes de cada imóvel, conforme dados exigidos pelo plano de manutenção predial previsto no Guia de Manutenção Predial da Justiça do Trabalho (Anexo I da Resolução CSJT nº 365/2023);
- O sistema deve manter matriz de ações para diagnóstico das condições das instalações e equipamentos, colacionando as informações que auxiliem o planejamento da Manutenção Predial para a Justiça do Trabalho.

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

- Há soluções disponíveis na Justiça do Trabalho e/ou no mercado.

### 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

- O sistema deve ser implantado em todos os TRTs até dezembro de 2025;
- O sistema deve respaldar a implantação do plano de manutenção predial dos TRTs nos prazos estabelecidos no art. 12, da Resolução CSJT nº 365/2023;
- Deve ser uma solução coordenada pelo CSJT;
- O TRT da 1ª Região possui solução local com potencial de nacionalização e o TRT da 9ª Região possui solução centralizada que já se encontra em análise pelas unidades técnicas do CSJT.

### 9 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	Soluções existentes com necessidade de adaptações tecnológicas extensas.
02	Restrições orçamentárias.
03	Concorrência de recursos humanos para outros projetos de TI.
04	Problemas tecnológicos que dificultam a instalação do sistema.

## QUEM?

### 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
CGCO-CSJT	Coordenador	Interessado	cgco@csjt.jus.br
SETIC-CSJT	Secretário	Interessado	setic@csjt.jus.br
Unidades de engenharia e de Gestão Patrimonial dos TRTs	gestores das unidades	Interessado	n/a
Unidades de TIC dos TRTs	gestores das unidades	Interessado	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Riscos do Macroprocesso de Contratações		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	(61) 3043-3859	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	11/06/2024	Nelinilce Rodrigues Duarte	Versão inicial
1.1		Laura Cristina Ubiali Leite	Complementação técnica
1.2	30/8/2024	Renata Freire Camargos	Complementação
1.3	11/9/2024	Daniel Melo Sá	Refinamento do objetivo e requisitos
1.4	24/9/2024	Silvio Rodrigues Campos	Revisão negocial do objeto
1.5	25/9/2024	Dulio Mendes Soares	Revisão

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Índice de integridade - IInt	Indireto
PE -JT	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública - IEAMGP	Indireto

## 2 JUSTIFICATIVAS

A Resolução CNJ N° 347/2020 dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário e traz no seu Art. 5° o Plano de Tratamento de Riscos para o macroprocesso de contratações como instrumento de governança.

No mesmo sentido, a Resolução CSJT n° 364/2023, que estabelece a Política de Governança das Contratações para Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, tem por objetivo, entre outros, garantir a efetividade da Gestão de Riscos.

É sabido que a Gestão de Riscos é um dos pilares da Governança Corporativa porque busca aprimorar o processo de decisão ao evidenciar as ameaças e oportunidades das diversas estratégias possíveis para se alcançar os resultados organizacionais pretendidos.

No que se refere especificamente à gestão de riscos nas contratações públicas, tal sistemática visa mitigar os riscos que poderiam interferir no sucesso dos procedimentos licitatórios, reduzindo a probabilidade e o impacto de ocorrência de eventos capazes de frustrar a contratação do objeto pretendido, bem como de situações adversas impeditivas da regular execução da futura avença.

Nessa senda, sob o prisma da governança das contratações públicas, não se verifica no âmbito da Justiça do Trabalho um modelo de metodologia, que em consonância com as Resoluções CNJ 347/2020 e CSJT n° 364/2023 e nos ditames da Nova Lei de Licitações e Contratos, trate da gestão de riscos no macroprocesso das contratações.

Cumprir esclarecer que o macroprocesso de contratações públicas refere-se a um conjunto de etapas e atividades integradas que visam garantir a eficiência e a transparência nas aquisições realizadas pela administração. Esse macroprocesso é composto por fases, cita-se: o Planejamento da Contratação, a Seleção do Fornecedor e a Gestão do Contrato.

Atualmente, verifica-se que o TST adota o modelo de processo de gestão de riscos estabelecido na norma ABNT NBR ISO 31000, compreendendo as fases: estabelecimento do contexto; identificação dos riscos; análise dos riscos, tratamento dos riscos; monitoramento e análise crítica; e comunicação e consulta.

Importa trazer à baila que a nova lei de licitações (Lei n° 14.133/2021) institucionalizou a metodologia de gestão e análise de riscos nos procedimentos licitatórios por meio das seguintes passagens:

*Art. 11. O processo licitatório tem por objetivos:*

*(...)*

*Parágrafo único. A alta administração do órgão ou entidade é responsável pela governança das contratações e deve implementar processos e estruturas, inclusive de **gestão de riscos** e controles internos, para avaliar, direcionar e monitorar os processos licitatórios e os respectivos contratos, com o intuito de alcançar os objetivos estabelecidos no caput deste artigo, promover um ambiente íntegro e confiável, assegurar o alinhamento das contratações ao planejamento estratégico e às leis orçamentárias e promover eficiência, efetividade e eficácia.*

*Art. 18. A fase preparatória do processo licitatório é caracterizada pelo planejamento e deve compatibilizar-se com o plano de contratações anual de que trata o inciso VII do caput do art. 12 desta Lei, sempre que elaborado, e com as leis orçamentárias, bem como abordar todas as considerações técnicas, mercadológicas e de gestão que podem interferir na contratação, compreendidos:*

(...)

*X – a análise dos riscos que possam comprometer o sucesso da licitação e a boa execução contratual;*

*Art. 169. As contratações públicas deverão submeter-se a práticas contínuas e permanentes de gestão de riscos e de controle preventivo, inclusive mediante adoção de recursos de tecnologia da informação, e, além de estar subordinadas ao controle social, sujeitar-se-ão às seguintes linhas de defesa:*

**(grifos nossos)**

Nesse contexto, há necessidade de iniciativa que envolva a Justiça de Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma a promover o intercâmbio de informações e a colaboração dos Tribunais, de modo a identificar e propor tratamento para os riscos relacionados ao macroprocesso de contratações, compartilhar experiências, visões e métodos que propiciem contratações eficazes, econômicas e efetivas, tendo por base o projeto realizado no âmbito do TST.

### 2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.

BASE JURÍDICO-NORMATIVA	DESCRIÇÃO
Norma ABNT NBR ISO 31000, 2018	Gestão de Risco – Princípios e Diretrizes
Resolução nº 347, de 13 de outubro de 2020.	Dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário
Lei 14.133, de 1º de abril de 2021	Lei de Licitações e Contratos Administrativos
Resolução CNJ nº 410, de 23 de Agosto de 2021.	Dispõe sobre normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário.
Manual de Gestão de Riscos do CNJ instituído pela Portaria DG nº 277 de 10/10/2019.	Cartilha de Gestão de Riscos do CNJ - 3º edição - Agosto/2022
Resolução CSJT nº 364/2023	Estabelece a Política de Governança das Contratações da JT de primeiro e segundo graus.
Resolução CSJT N.º 373, de 24 de Novembro de 2023.	Institui a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

## 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

Realizar o mapeamento de riscos e de propostas de tratamento referentes ao macroprocesso das contratações no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, considerando as características comuns e envolvendo as partes interessadas no contexto organizacional, de forma a mensurar e tratar os riscos conforme sua relevância, garantir o aprimoramento contínuo e evitar prejuízos.

### 4 BENEFÍCIOS

Muitos são os benefícios de uma gestão de riscos nas contratações, dentre os quais, elencamos:

1. Aumento da probabilidade de alcance dos objetivos traçados na área das contratações;
2. Aprimoramento do processo de identificação de oportunidades e ameaças;
3. Fornecimento de uma base sólida e segura para a tomada de decisão;
4. Monitoramento em ações de mitigação de riscos, principalmente no que tange a contratos de serviços;
5. Eficiência nos controles implementados na Justiça do Trabalho;
6. Diminuição de contratações frustradas, bem como de situações adversas impeditivas da regular execução da futura avença;
7. Promoção da gestão de riscos na Justiça do Trabalho;
8. Fortalecimento da integridade.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

Mapa de riscos do macroprocesso de contratações na Justiça do Trabalho, contemplando a efetiva gestão dos riscos do processo e de integridade (identificação, avaliação e recomendação ou eventual tratamento).

### 6 REQUISITOS

1. Utilizar o projeto de gestão de riscos das contratações do TST como parâmetro;
2. Identificar os riscos vinculados ao macroprocesso de contratações;
3. Identificar os riscos de integridade vinculados ao macroprocesso;
4. Avaliar esses riscos;
5. Propor tratamento ou tratar riscos;
6. Adotar o modelo de gestão de riscos indicados pelo CSJT;
7. Disponibilizar aos TRTs omapeamento de riscos do macroprocesso das contratações e as respectivas propostas de tratamento.

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

Deve-se considerar os elementos de riscos e as falhas de processo evidenciados em auditorias, pois constituem-se como oportunidades de melhorias e de aplicação de novas e boas práticas de gestão e governança.

Assim, os controles internos e auditorias periódicas nas contratações, são os principais subsídios para a identificação de riscos nas contratações da Justiça do Trabalho. As ocorrências são ocasionadas por fatores de ingerências e ou falta de comunicação adequada no decorrer dos procedimentos de aquisições ou contratações de serviços.

Dessa feita, a iniciativa deve considerar evidências de abrangência nacional e local, propiciando o compartilhamento de informações para consolidar e trazer segurança ao macroprocesso.

Com vistas a viabilização da iniciativa, faz-se necessário a realização de encontro dos agentes responsáveis pelas instâncias de governanças das contratações no âmbito do TRTs, mediante apresentação dos principais elementos identificados pela Secretaria de Auditoria do CSJT em suas avaliações sobre a temática em tela, bem como do projeto desenvolvido no TST, de maneira a oferecer aos agentes os elementos mínimos e essenciais para levantamento dos riscos.

## 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

1. O projeto deve ser entregue em 2025;
2. A complexidade do tema exige dedicação de profissionais especializados e envolvidos no macroprocesso de contratações de TRTs.

## 9 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	Equipe do projeto não ser composta por todas as especialidades necessárias;
02	Não serem considerados achados de auditoria locais que tenham importância para a identificação dos riscos;
03	Dificuldade de colaboração de profissionais externos ao projeto envolvidos com o macroprocesso de contratações;
04	Plataforma/banco de riscos indisponível;
05	Dificuldade de identificar riscos vinculados a realidades geográficas, sociais e econômicas regionais;
06	Falta de pessoal nas áreas envolvidas na iniciativa;
07	A gestão de riscos não evoluir em TRTs que ainda não possuem gestão de riscos implementada.
08	Resistência à mudança por parte dos servidores e gestores envolvidos no processo;
09	Falta de maturidade de TRTs em gestão de riscos;
10	Impactos negativos relacionados à percepção de excessiva supervisão e fiscalização;
11	A gestão de riscos pode indicar a necessidade de implantação de novas tecnologias;
12	Evolução dos riscos com o tempo diante de mudanças no ambiente e do surgimento de novas ameaças;
13	Falhas na comunicação podem ocasionar lacunas, falhas e desentendimentos.

## QUEM?

### 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

<b>Identificação (nome da pessoa ou da entidade)</b>	<b>Cargo</b>	<b>Papel (patrocinador, demandante, interessado)</b>	<b>Contato (telefone/e-mail)</b>
Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
CGCO-CSJT	Coordenador	Interessado	cgco@csjt.jus.br
SETIC-CSJT	Secretário	Interessado	setic@csjt.jus.br
Unidades participantes do macroprocesso de contratações dos TRTs e/ou instâncias de governança das contratações	gestores das unidades	Interessado	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Revisão do Plano de Transformação Digital (PTD) 2024-2026		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	61 3043-3180	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	17/06/2024	Nelinilce Rodrigues Duarte	Versão inicial
1.1	24/9/2024	Renata Freire Camargos	Complementação
1.2	25/9/2024	Daniel Melo Sá	Revisão
1.3	27/9/2024	Dúlio Mendes Soares	Revisão
1+4	19/10/2024	Dúlio Mendes Soares	Premissas e restrição

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica		Indireto

### 2 JUSTIFICATIVAS

Promover a transformação digital na Justiça do Trabalho, em alinhamento ao disposto na Resolução CNJ n° 370, de 28 de janeiro de 2021, que estabelece a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD).

## 2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.

BASE JURÍDICO-NORMATIVA	DESCRIÇÃO
Resolução CSJT n° 370/2021	Estabelece a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD).
Ato CSJT.GP.SG.SETIC n° 78, de 7 de agosto de 2023.	Aprova o Plano de Transformação Digital da Justiça do Trabalho.

## 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

A revisão do Plano de Transformação Digital da Justiça do Trabalho tem por propósito o ajuste metodológico e conceitual acerca das características da Transformação Digital nesse ramo de Justiça, bem assim, enriquecer o plano com a definição das prioridades estratégicas para transformação digital na JT e a enumeração das iniciativas identificadas a partir de levantamentos de interesses dos usuários e das ações em curso nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Por meio de grupo multidisciplinar, tendo como base a metodologia do Guia da ENTIC-JUD, alinhar a estratégia da Justiça do Trabalho e as necessidades identificadas a oportunidades de melhoria e inovação que agreguem valor aos serviços prestados ao cidadão.

## 4 BENEFÍCIOS

Evidenciar as oportunidades de melhorias no âmbito da Justiça do Trabalho, na temática Transformação Digital, priorizá-las, organizá-las e dar transparência à sociedade civil de quais iniciativas de transformação digital pretende-se realizar até 2026 no âmbito desse ramo de Justiça.

- Facilitar o acesso a serviços;
- Promover o acesso à Justiça;
- Modernizar a Justiça do Trabalho.

## O QUÊ?

## 5 PRODUTO

Plano de Transformação Digital da Justiça do Trabalho 2024-2026.

## 6 REQUISITOS

- Estabelecer o conceito de Transformação Digital na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus

- Realizar pesquisa de necessidades
  - Definir usuários
  - Desenvolver e aplicar pesquisa
- Avaliar a adequação e viabilidade de criação de colegiado no âmbito do PTD
- Levantar iniciativas de Transformação Digital (demandas, em andamento e prontas) junto aos Regionais e catalogá-las
- Definir e priorizar iniciativas para o ciclo 2024-2026
- Elaborar nova versão do PTD-JT - 2024-2026

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

Os TRTs disponibilizarão servidores para integrarem a equipe do projeto.

Os TRTs cadastrarão, até final de outubro, as iniciativas locais de transformação digital em planilha disponibilizada pelo CSJT.

### 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

O projeto deve ser finalizado até abril de 2025.

### 9 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	A não realização da revisão
02	A falta de interação e alinhamento dos grupos de trabalhos envolvidos
03	Não cumprimento dos prazos estabelecidos nesta revisão.
04	Indisponibilidade de iniciativas concluídas e em andamento nos Regionais

## QUEM?

### 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Conselho Superior da Justiça do Trabalho	Secretário-Geral	Demandante - PE-JT	csjt@csjt.jus.br
SEGGEST-CSJT	Secretário	Interessado	seggest@csjt.jus.br
SETIC-CSJT	Secretário	Interessado	setic@csjt.jus.br
Unidades de TIC dos TRTs	gestores	Interessado	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa <input checked="" type="checkbox"/> Projeto <input type="checkbox"/> Ação		
<b>Denominação:</b>	Sistema de automatização para o PJe		
<b>Proponente:</b>	Tribunais Regionais do Trabalho - Revisão do PE-JT 2021-2026, CSJT e TST		
<b>Responsável:</b>	Dúlio Mendes Soares		
<b>Telefone:</b>	61 3043-3859	<b>e-mail:</b>	seggest@csjt.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	06/06/2024	Nelinilce Rodrigues Duarte	Versão inicial (1.0)
1.1	11/6/2024	Renata Freire Camargos	Versão inicial (1.1)
1.2	20/6/2024	Dúlio Mendes Soares	Revisão

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/ PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE-JT	Garantir a duração razoável do processo	<ul style="list-style-type: none"><li>Índice de processos julgados – IPJ (MN1)</li><li>Índice de processos antigos julgados – IPAJ (MN2)</li><li>Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais - TCLNFISC (MN5)</li></ul>	Contribuição

### 2 JUSTIFICATIVAS

Apesar de o PJe agilizar procedimentos e proporcionar celeridade ao trâmite processual, o uso diário por servidores dedicados revela possibilidades de melhoria para a execução de tarefas e comandos repetitivos, como: a criação de audiências virtuais por meio da plataforma Zoom; a publicação de acórdãos; a cópia de alterações realizadas no eRec para o PJe; a juntada de certidões do PJe Mídias e a respectiva intimação das partes; a invalidação de endereços duplicados; a juntada de alvarás dos sistemas SIF e SISCONDJ; etc.

Nesse sentido, foram desenvolvidas automatizações para realizar os procedimentos que seriam feitos pelo servidor, de modo a economizar horas de trabalho manual, comparando o tempo estimado por tarefa com o tempo gasto por automatização.

Como os procedimentos no PJe se repetem nos 24 TRTs, pretende-se, implantar uma aplicação externa ao PJe para reunir esses “rôbos de automatização”, de modo a disponibilizá-la a todos os órgãos trabalhistas para compartilhar soluções de dificuldades e excessos procedimentais comuns enfrentados pelos usuários da Justiça do Trabalho.

### 2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.

*<Caso a iniciativa decorra de motivação legal, determinação ou recomendação, apresentá-la identificando o Órgão de origem. Caso contrário, preencher com “Não se aplica.”>*

BASE JURÍDICO-NORMATIVA	DESCRIÇÃO
Art. 5º, LXXVIII, da Constituição Federal,	“A todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.”
Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006	Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências.
Art. 193 do Código de Processo Civil	Os atos processuais podem ser total ou parcialmente digitais, de forma a permitir que sejam produzidos, comunicados, armazenados e validados por meio eletrônico, na forma da lei.

### 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

O objetivo geral é promover automatização de procedimentos manuais no PJe e entre o PJe e sistemas externos, disponibilizando-as aos usuários da Justiça do Trabalho por meio de uma solução satélite do PJe, e economizar horas de trabalho manual.

### 4 BENEFÍCIOS

- 1 Identificação de pontos de melhoria nas práticas adotadas e tratativas eficazes;
- 2 Agilidade das tarefas e dos procedimentos repetitivos no PJe e entre este e sistemas externos;
- 3 Racionalização do trâmite processual;
- 4 Tempo de dedicação humana liberado para tarefas analíticas e mais complexas;
- 5 Agilidade processual.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

Nacionalização de sistema satélite centralizado do PJe para promover automatização de procedimentos manuais no PJe e entre o PJe e sistemas externos, por meio da utilização de robôs.

### 6 REQUISITOS

- Deve ser uma aplicação externa ao PJe, caracterizando-se como um satélite;
- Deve ser centralizada, não requerendo instalação local em cada Regional;
- A maior parte das informações devem ser gerenciadas pelo PJe, mas em esquemas e bancos de dados próprios;
- A implantação deve ser separada da do PJe, sistema que não deve possuir dependências para com o satélite;
- A maior parte das automatizações deve ser executada por meio de tarefas agendadas, uma vez que um dos usuários de determinada Vara autorize a execução dos robôs, por meio da interface gráfica. Contudo, algumas automatizações podem exigir a interação do usuário com a interface gráfica.
- O usuário deve delegar a permissão à ferramenta para realizar as automatizações em seu nome. O uso de cada robô deve ser opcional, podendo ser habilitado individualmente pelo usuário.

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

- Há solução compatível com requisitos no TRT da 9ª Região passível de nacionalização.

### 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

- O projeto deve ser finalizado **até 31 de março de 2025**.

### 9 RISCOS

Id.	Descrição do risco
01	A solução do TRT9 não atende aos requisitos ou não é adaptável de forma fácil e rápida.
02	Dificuldade de interação do usuário com a solução.
03	Existência de sistemas concorrentes e soluções internas aos TRTs.
04	Ausência ou inadequação de treinamento dos usuários.
05	Não atualização e/ou disponibilização das versões desenvolvidas.

06	Possibilidade de erros técnicos nas instalações locais.
07	Demandas de TI concorrentes/atrasos nas entregas/atraso no projeto.

## QUEM?

### 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

<b>Identificação (nome da pessoa ou da entidade)</b>	<b>Cargo</b>	<b>Papel (patrocinador, demandante, interessado)</b>	<b>Contato (telefone/e-mail)</b>
Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho	n/a	Demandante - PE-JT	seggest@csjt.jus.br
Conselho Superior da Justiça do Trabalho	Secretário-Geral	Patrocinador	csjt@csjt.jus.br
CTPJe	n/a	Interessado	ctpje@csjt.jus.br
Tribunal Regional da 9ª Região		Responsável pelo produto	n/a

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa <input checked="" type="checkbox"/> Projeto <input type="checkbox"/> Ação		
<b>Denominação:</b>	Balcão Visual – Canal de intermediação Língua Brasileira de Sinais (Libras) - Português		
<b>Proponente:</b>	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região		
<b>Responsável:</b>	Iara Cristina Gomes		
<b>Telefone:</b>	(19) 99933-0040	<b>e-mail:</b>	iaragomes@trt15.jus.br / age.presidencia@trt15.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
01	30/10/2024	Iara Cristina Gomes	
	07/11/2024	<a href="#">Renata Freire Camargos</a>	Revisão

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
PE	Promover o Trabalho Decente e a Sustentabilidade		Contribuição

### 2 JUSTIFICATIVAS

A Justiça do Trabalho conta com o serviço de atendimento remoto intitulado Balcão Virtual, instituído em 12 de fevereiro de 2021, por meio da Resolução CNJ nº 372/2021, ferramenta de videoconferência que permite contato imediato com o setor de atendimento de cada unidade judiciária, popularmente denominada de balcão, durante o horário de atendimento ao público. Todavia, esse atendimento não oferece acessibilidade a pessoas surdas usuárias da Libras, pois em sua quase totalidade, é realizado por servidoras(es) não capacitados para um atendimento em Língua Brasileira de Sinais, ocorrendo, dessa forma, a barreira comunicacional que as pessoas surdas enfrentam no momento da solicitação de informações relacionadas ao processo trabalhista.

No entanto, essa barreira é eliminada com a criação da ferramenta de videoconferência Balcão Visual, pois é destinada à intermediação entre a Libras e o português nos atendimentos do Balcão Virtual.

### 2.1 Identificar, ser for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.

A iniciativa decorre da determinação expressa da Resolução CNJ n° 401, de 16 de junho de 2021, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Em seu artigo 4º preceitua: Para promover a acessibilidade, o Poder Judiciário deverá, entre outras atividades, implementar: IV – a oferta de atendimento ao público em Libras.

BASE JURÍDICO-NORMATIVA	DESCRIÇÃO
Resolução CNJ n° 401/2021	Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.

## 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

Promover a igualdade de condições das pessoas surdas, usuárias da Libras, com as demais pessoas, em obter acesso às informações do seu processo trabalhista de forma autônoma e segura;  
Promover a intermediação entre a Libras e o português nos atendimentos do Balcão Virtual;

## 4 BENEFÍCIOS

1. **Acessibilidade Aprimorada:** facilitar o acesso de pessoas surdas às informações sobre processos trabalhistas, garantindo que possam entender e participar plenamente da defesa de seus direitos trabalhistas;
2. **Intermediação Eficiente:** a utilização de Libras para a comunicação direta melhora a qualidade do atendimento, esclarecendo melhor as informações e orientações fornecidas;
3. **Inclusão Social:** promover a inclusão das pessoas surdas nos serviços da Justiça, assegurando que seus direitos sejam respeitados;
4. **Redução de Barreiras Linguísticas:** eliminar as barreiras de comunicação, tornando o acesso à Justiça mais democrático e igualitário;
5. **Sensibilização e Capacitação:** estimular a capacitação de servidores públicos em Libras, aumentando a empatia e compreensão das necessidades da comunidade surda;
6. **Aumento na Confiança:** fortalecer a confiança da comunidade surda nas instituições judiciais, sabendo que podem se comunicar efetivamente;

7. **Eficiência nos Atendimentos:** agilizar o processo de atendimento, permitindo uma resposta mais rápida às solicitações de informações;
8. **Promoção de Direitos:** garantir que informações sobre direitos trabalhistas sejam compreensíveis e acessíveis, ajudando na defesa dos direitos da comunidade surda;
9. **Feedback e Melhoria Contínua:** possibilidade de coletar feedback das pessoas surdas para aprimorar continuamente o serviço e a ferramenta;
10. **Exemplo de Boas Práticas:** servir como modelo para outras instituições e setores, incentivando a adoção de práticas inclusivas em todo o país;
11. **Eliminar necessidade de contratação:** utilizando mão de obra capacitada pelo próprio Regional, elimina-se a necessidade de contratação de empresa especializada para o atendimento.

Essas conquistas podem transformar a experiência de usuários surdos com a Justiça do Trabalho, promovendo uma interação mais equitativa e respeitosa.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

O resultado da iniciativa de nacionalização da ferramenta Balcão Visual pode ser descrito como um serviço inovador e acessível de intermediação entre a Libras e o português, com os seguintes aspectos mensuráveis:

1. **Serviço de Atendimento Inclusivo:** a criação de um canal de atendimento dedicado que permite a comunicação em Libras, facilitando o acesso de pessoas surdas às informações sobre processos trabalhistas;
2. **Redução do Tempo de Atendimento:** medidas que comprovem a diminuição no tempo necessário para que usuários surdos recebam informações e orientações, aumentando a eficiência do serviço;
3. **Aumento na Taxa de Satisfação:** resultados de pesquisas de satisfação que demonstrem um aumento no nível de satisfação entre os usuários surdos em relação ao atendimento recebido;
4. **Número de Atendimentos Realizados:** dados que indiquem um aumento no número de atendimentos a pessoas surdas, refletindo uma maior inclusão no acesso à Justiça;
5. **Feedback Positivo da Comunidade:** coleta de depoimentos e feedback que evidenciem a eficácia e a importância da ferramenta na experiência de usuários surdos;
6. **Capacitação de Servidores:** relatório sobre a capacitação de servidores públicos em Libras, destacando a quantidade de profissionais treinados e o impacto na qualidade do atendimento;
7. **Relatório de Melhoria de Processos:** análise de processos internos que demonstrem melhorias operacionais devido à implementação da ferramenta;
8. **Modelo de Referência:** reconhecimento da iniciativa como um modelo de boas práticas para outras instituições públicas, incentivando sua adoção em outras áreas;
9. **Implantação:** o serviço foi disponibilizado inicialmente em cinco Regionais do Trabalho.

Esses resultados refletem não apenas um serviço mais acessível e eficiente, mas também um compromisso com a inclusão e a equidade no acesso à Justiça.

## 6 REQUISITOS

1. A ferramenta deve oferecer um serviço acessível em Libras, garantindo que todas as informações sejam traduzidas de forma precisa, com respostas rápidas e eficazes às solicitações;
2. Capacitação, pelos TRTs, de servidores para atender de forma ágil e eficiente, minimizando filas e tempos de espera;
3. Uso de linguagem simples e clara, tanto em Libras quanto em português, evitando jargões complicados;
4. Propiciar um ambiente acolhedor e profissionais treinados para lidar com a comunidade surda de forma respeitosa e empática;
5. Disponibilidade de informações sobre prazos, procedimentos e direitos, de forma acessível;
6. Colaboração com outras instituições para fornecer um atendimento mais completo e integrado;
7. Treinamento constante dos servidores para atualização em Libras e em questões relevantes para a comunidade;
8. Os atendimentos devem ser registrados em planilha própria, no intuito de coletar dados que serão usados em ações de aprimoramento da ferramenta.

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

Adesão de TRTs ao projeto, uma vez que será opcional aos Órgãos da Justiça do Trabalho participarem da iniciativa.

### 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

<**Opcionalmente**, relacionar as limitações ou condições restritivas, de qualquer natureza e origem, que impactam o andamento do programa, do projeto ou da ação. Exemplos: Orçamento, recursos e tempo.>

### 9 RISCOS

<**Opcionalmente**, identificar eventos futuros ou condições incertas que, se ocorrerem, provocarão efeitos positivos ou negativos nos objetivos do programa, projeto ou ação. Em regra, cada uma das premissas desdobra em risco(s).>

Id.	Descrição do risco



## Proposta de Iniciativa Nacional

--

### QUEM?

#### 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Iara Cristina Gomes	Assessora	Patrocinador	
Helen	Coordenadora	Patrocinador	
Maurício Bonilha Orsi	Téc Judiciário	Patrocinador	

## IDENTIFICAÇÃO DA INICIATIVA NACIONAL

<b>Tipo:</b>	<input type="checkbox"/> Programa	<input checked="" type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Ação
<b>Denominação:</b>	Plataforma de Inteligência Artificial Generativa - Chat-JT		
<b>Proponente:</b>	Secretário-Geral do CSJT		
<b>Responsável:</b>	Dr. Bráulio Gabriel Gusmão		
<b>Telefone:</b>	61-3043-7738	<b>e-mail:</b>	braulio.gusmao@tst.jus.br

## HISTÓRICO DE VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Data	Responsável	Observação
1.0	22/04/2025	Luiz Claudio Queiroz Melo	CSAN/SETIC/CSJT
1.1	02/06/2025	Herbert Bezerra Parente	SG/CSJT
2	06/06/2025	Renata Freire Camargos	SEGGEST/CSJT

## POR QUÊ?

### 1 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Origem (PE-JT/PE-TRT/PDTIC)	Objetivo Estratégico	Indicador	Impacto/valor no indicador (indireto ou direto, contribuição)
Plano Estratégico JT 2021-2026	Garantir a duração razoável do processo	-	direto
Plano Estratégico JT 2021-2026	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	-	direto

### 2 JUSTIFICATIVAS

A Justiça do Trabalho possui uma longa trajetória de inovação e modernização tecnológica, incluindo a digitalização de processos e a automação de rotinas com soluções como o Processo Judicial Eletrônico (PJe). A Inteligência Artificial tem sido uma realidade nas organizações públicas e privadas, incluindo o Judiciário brasileiro, com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) buscando exercer governança sobre o tema. Nesse sentido, a

Resolução CNJ n° 615, de 11 de março de 2015, estabelece as diretrizes para o desenvolvimento, utilização e governança de soluções desenvolvidas com recursos de inteligência artificial no Poder Judiciário.

A IA Generativa representa um novo marco e uma nova abordagem tecnológica capaz de criar conteúdos novos e únicos, como textos, imagens, código de computador e dados sintéticos, dentre outros produtos digitais. Ela pode interpretar, estruturar e gerar conhecimento, promovendo eficiência, acessibilidade e inovação. Essa capacidade de produção de novos artefatos supera o uso da máquina como mera ferramenta e muda substancialmente a interação, permitindo a interação direta com o usuário.

A implementação da Inteligência Artificial Generativa (genAI), por meio do Chat-JT, tem o potencial de promover um passo significativo na modernização do Judiciário, especialmente no aprimoramento da tramitação do processo judicial, na análise e julgamento dos casos. Permite acelerar a produção de textos jurídicos, realizar pesquisas, automatizar tarefas administrativas e aprimorar a produtividade de magistrados e servidores. O Chat-JT pode reduzir o tempo de duração dos processos, automatizar rotinas repetitivas e incrementar a qualidade das decisões judiciais. Assim, contribui para a eficiência operacional e a produtividade.

O Chat-JT, como uma ferramenta de IA generativa especializada para justiça do trabalho que permite a interação direta do usuário com a IA usando sua própria linguagem e integrada com a jurisprudência trabalhista, se torna fundamental para alcançar esses objetivos. Sua implementação coordenada, sustentável e adaptável é essencial para que essa revolução tecnológica alcance todo o seu potencial. O CSJT lidera essa governança para garantir uma adoção estruturada, eficiente e segura.

## **2.1 Identificar, se for o caso, a motivação legal, a determinação ou a recomendação (TCU, CNJ, CSJT, Corregedoria, outros) para a realização da proposição.**

<b>BASE JURÍDICO-NORMATIVA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<a href="#">Resolução CNJ n.º 615/2025</a>	Estabelece diretrizes para o desenvolvimento, utilização e governança de soluções desenvolvidas com recursos de inteligência artificial no Poder Judiciário.
<a href="#">Portaria CNJ n.º 271/2020</a>	Regulamenta o uso de Inteligência Artificial no âmbito do Poder Judiciário.
<a href="#">Portaria n.º 4.617/2021 do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações</a>	Define diretrizes para o desenvolvimento e uso responsável da IA no país, incluindo incentivo à adoção no setor público.
<a href="#">Referencial Básico de Governança de IA na Administração Pública (2022) do Tribunal de Contas da União (TCU)</a>	Documento orientador para implementação responsável de IA no setor público. Não é de caráter normativo, mas tem forte peso como recomendação técnica. O TCU tem incentivado o uso de IA para auditorias, fiscalização e automação de processos internos.

### 3 FINALIDADE DA INICIATIVA

Com a devida formação, o objetivo específico é incorporar de modo seguro e sustentável a IA Generativa na rotina de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, como ferramenta tecnológica capaz de aprimorar processos de trabalho, agilizar a resposta na produção de conteúdos para todas as áreas da instituição, tais como a celeridade processual e a redução de riscos.

O primeiro indicador a ser alcançado, em um espaço de seis meses, deve ser medido pela taxa de adoção do Chat-JT por ao menos 30% das pessoas que atuam na Instituição e até 50% em 12 meses de uso. Essa incorporação em suas rotinas de trabalho pressupõe ganhos de produtividade e assertividade na produção e análise de conteúdos técnicos.

Ao final do ciclo de 12 meses, devem ser criados novos indicadores de produtividade e eficácia a partir da análise de uso e feedbacks dos servidores e magistrados, as quais dependem do uso de soluções tecnológicas, tais como celeridade processual, análises administrativas, respostas de ouvidoria e atendimento ao público.

Desse modo, os primeiros indicadores devem ser aqueles relacionados à adoção e efetivo uso periódico da solução, por usuários, órgãos e áreas de atuação.

### 4 BENEFÍCIOS

Espera-se como benefícios que o Chat-JT permita acelerar a produção de textos jurídicos, realizar pesquisas, automatizar tarefas administrativas e aprimorar a produtividade de magistrados e servidores. Como consequência, a redução do tempo de duração dos processos, a automação de rotinas repetitivas e o incremento na qualidade das decisões judiciais. Desse modo, contribuirá para a eficiência operacional e a produtividade.

## O QUÊ?

### 5 PRODUTO

**O Chat-JT é uma ferramenta desenvolvida para atender às necessidades específicas do Judiciário Trabalhista**, automatizando tarefas que exigem análise e interpretação de grandes volumes de dados judiciais, especialmente no que diz respeito a documentos processuais, e proporcionando maior eficiência no dia a dia dos profissionais da Justiça.

Diferente de sistemas genéricos de IA, o Chat-JT foi adaptado e integrado ao acervo especializado em legislação trabalhista e jurisprudência, garantindo respostas mais precisas e contextualizadas. Além disso, a ferramenta se diferencia pelo seu poder de extensão da solução, que permite integração diversos repositórios de dados da Justiça do Trabalho, que visa a subsidiar seus usuários com uma ampla base de conhecimento para otimizar a tomada de decisão. Um exemplo bem-sucedido de integração, podemos citar a integração com o Sistema Falcão, que permite

consultas avançadas em bases internas da Justiça do Trabalho, além da integração com o PJe, feita por meio da integração com a base de dados processuais do CNJ, o CODEX, que visa capacitar a solução, interpretar e analisar dados de processos judiciais de forma simples e prática.

A ferramenta permite, assim, a interação do usuário via conversa (chat) e também com a integração de outros sistemas computacionais. Seu uso é amplo, para toda a Justiça do Trabalho, nas áreas jurídica e administrativa.

## 6 REQUISITOS

Os requisitos para a iniciativa Chat-JT podem ser divididos em requisitos funcionais e não-funcionais:

### Requisitos Funcionais

- Chat: caixa de texto na qual o usuário possa interagir com a solução de IA usando linguagem natural como em uma conversa via mensagens de texto.
- Pesquisa de Jurisprudência: A ferramenta deve permitir pesquisas eficientes e precisas na jurisprudência trabalhista, considerando palavras-chave, filtros por data, tribunal, relator, etc. Deve retornar resultados relevantes e organizados de forma clara e concisa.
- Elaboração de Documentos: A ferramenta deve auxiliar na elaboração de documentos jurídicos comuns na Justiça do Trabalho, como petições, decisões, pareceres, oferecendo modelos, sugestões de texto e verificação gramatical.
- Organização de Informações: A ferramenta deve auxiliar na organização e gerenciamento de informações relevantes para os processos, como documentos, prazos e dados dos envolvidos. Integração com sistemas existentes é desejável.
- Acesso à Legislação: A ferramenta deve fornecer acesso rápido e fácil à legislação trabalhista vigente, com funcionalidades de busca e navegação intuitivas.
- Interface Intuitiva: A ferramenta deve ter uma interface simples, intuitiva e de fácil navegação para usuários com diferentes níveis de familiaridade com a tecnologia. Disponibilidade em português.
- Integração com Sistemas: Integração com os sistemas já utilizados na Justiça do Trabalho, como o PJE (Processo Judicial Eletrônico).
- Segurança: A ferramenta deve garantir a segurança e confidencialidade das informações processadas, em conformidade com as normas de segurança de dados.

### Requisitos Não-Funcionais

- Desempenho: A ferramenta deve ser rápida e eficiente, respondendo às consultas e solicitações em tempo hábil.
- Escalabilidade: A ferramenta deve ser escalável para atender ao aumento do número de usuários e de dados.

## Proposta de Iniciativa Nacional

- Disponibilidade: A ferramenta deve estar disponível com alta taxa de disponibilidade, minimizando interrupções no serviço.
- Manutenibilidade: A ferramenta deve ser fácil de manter e atualizar.
- Segurança: A ferramenta deve atender aos mais altos padrões de segurança, protegendo os dados contra acesso não autorizado.
- Usabilidade: A interface deve ser amigável e fácil de usar para todos os tipos de usuários, mesmo aqueles com pouca experiência com tecnologias de IA.
- Portabilidade: A ferramenta deve ser compatível com diferentes sistemas operacionais e dispositivos.
- Sigilo: A ferramenta atende a todos os requisitos da LGPD.

## COMO?

### 7 PREMISSAS INICIAIS

- **Disponibilidade de dados:** Assume-se a disponibilidade de dados suficientes e de boa qualidade para o treinamento e o funcionamento adequado da ferramenta de IA. A qualidade dos dados é crucial para evitar vieses algorítmicos e garantir a precisão dos resultados.
- **Suporte da administração:** Assume-se o apoio contínuo da administração da Justiça do Trabalho para a implementação e manutenção da ferramenta, incluindo a alocação de recursos financeiros e humanos necessários.
- **Capacidade técnica:** Assume-se a existência de equipe técnica com a expertise necessária para o desenvolvimento, implementação e manutenção da ferramenta de IA. Isso inclui habilidades em desenvolvimento de software, inteligência artificial e segurança de dados.
- **Colaboração dos usuários:** Assume-se a colaboração dos usuários na adoção e utilização da ferramenta, fornecendo feedback para melhorias contínuas.
- **Estabilidade do ambiente tecnológico:** Assume-se a estabilidade da infraestrutura de tecnologia da informação da Justiça do Trabalho para garantir o funcionamento adequado da ferramenta.
- **Acesso a tecnologias de IA:** Assume-se o acesso a tecnologias de inteligência artificial adequadas para o desenvolvimento da ferramenta, incluindo modelos de linguagem, ferramentas de processamento de linguagem natural e plataformas de desenvolvimento.
- **Legislação e regulamentação:** Assume-se que a legislação e regulamentação vigente em relação ao uso de IA e dados pessoais não sofrerá mudanças significativas que impeçam ou comprometam a implementação da ferramenta.

### 8 RESTRIÇÕES INICIAIS

- **Orçamento:** O projeto estará sujeito a um orçamento pré-definido, que poderá limitar o escopo das funcionalidades e o acesso a tecnologias mais avançadas.
- **Recursos Humanos:** A disponibilidade de pessoal qualificado para o desenvolvimento, implementação e manutenção da ferramenta poderá ser limitada, afetando o prazo de desenvolvimento e a qualidade do produto final.
- **Tempo:** O projeto terá um prazo de 24 meses, iniciando-se em 3/2/2025, o que pode exigir a priorização de funcionalidades e a adoção de metodologias ágeis para garantir a entrega no prazo estabelecido.
- **Disponibilidade de dados:** A quantidade e a qualidade dos dados disponíveis para treinamento do modelo de IA podem ser limitantes, afetando a precisão e o desempenho da ferramenta.
- **Capacidade computacional:** A necessidade de processamento de grandes volumes de dados pode exigir uma infraestrutura computacional robusta, o que pode representar um custo adicional ou uma limitação se a capacidade disponível for insuficiente.

## 9 RISCOS

O principal risco do uso da IA Generativa **reside no custo x adesão**, o que está sendo evitado neste caso, pois as cautelas de mitigação de custos foram tomadas e coloca o projeto em vantagem quando comparado a qualquer outra solução pronta de mercado ou similares de outras instituições públicas. Sua adoção tem sido promovida de modo seguro e sustentável, com recursos próprios sempre quando isso é possível, por exemplo, no desenvolvimento da aplicação principal. **Nesse caso, ela é desenvolvida em código aberto e por profissionais dos próprios órgãos da Justiça do Trabalho.**

Id.	Descrição do risco
1	<b>Falhas de funcionamento:</b> Como todo software, ele pode apresentar falhas técnicas ou instabilidades gerando frustração nos usuários. Impacto: Credibilidade.
2	<b>Segurança de dados:</b> A ferramenta irá lidar com informações sensíveis. Violações de segurança poderiam resultar em vazamento de dados e consequências legais e reputacionais graves. Impacto: Perda de confiança, multas, processos judiciais.
3	<b>Dependência tecnológica:</b> A ferramenta, como toda solução de IA, tem alta complexidade técnica que requer profissionais capacitados. Impacto: Dificuldades de mão de obra especializada.
4	<b>Viés algorítmico:</b> Toda IA generativa pode apresentar vieses presentes nos dados utilizados para seu treinamento, resultando em decisões ou recomendações injustas. Impacto: Resultados enviesados, perda de credibilidade.
5	<b>Resistência à mudança:</b> Em toda inovação há alguns profissionais podem ser resistentes à adoção de novas tecnologias, afetando a adesão e a efetividade da ferramenta. Impacto: Baixa utilização.
6	<b>Falta de treinamento adequado:</b> A falta de treinamento adequado para os usuários pode comprometer a utilização eficaz da ferramenta. Impacto: Baixa adesão, utilização inadequada, resultados insatisfatórios.
7	<b>Orçamento:</b> Aumentos de custos inesperados podem comprometer a viabilidade financeira do projeto. Impacto: Necessidade de recursos adicionais.

## QUEM?

## 10 PRINCIPAIS ENVOLVIDOS E INTERESSADOS

Identificação (nome da pessoa ou da entidade)	Cargo	Papel (patrocinador, demandante, interessado)	Contato (telefone/e-mail)
Bráulio Gabriel Gusmão	Secretário-Geral do CSJT	Patrocinador e Demandante	braulio.gusmao@tst.jus.br
Augusto de Almeida Prado Gava Torácio	Analista Judiciário de TIC do TRT da 9ª Região	Responsável Técnico	augustotoracio@trt9.jus.br
Todos os órgãos da JT			