



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

PAUTA

1. Pendências de reuniões anteriores	Identificador
1.1. Trata-se da 2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho (CGE-JT) para definir a análise de ambiente, a missão, a visão e os valores da Justiça do Trabalho (PE-JT).	
2. Itens para pauta	Identificador
2.1. A planilha compartilhada pela AGGEST com as sugestões dos três Subcomitês e a compilação realizada pelos membros do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho (CGE-JT) registrou análise prévia dos pontos elencados que serviram de base para as deliberações desta reunião. 2.2. Houve a deliberação das propostas enviadas pelos Subcomitês Gestores da Estratégia da Justiça do Trabalho sobre a análise de fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças), a missão, a visão e os valores.	
3. Outros assuntos	Identificador
4. Deliberações via e-mail	Identificador
5. Agendamento da próxima reunião	Identificador



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

ATA DE REUNIÃO	
Local	Período
Videoconferência	07/07/2020

No dia **07 de julho de 2020**, por videoconferência, das 14h30 às 18h55, ocorreu a Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho (CGE-JT). Estiveram presentes os seguintes membros do referido Comitê (conforme artigo 6º da Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020), bem como servidoras da Assessoria de Governança e Gestão Estratégica (AGGEST-CSJT):

Nome
Carolina da Silva Ferreira Secretária-Geral do CSJT
Dr. Valério Augusto Freitas do Carmo Diretor de Secretaria da Corregedoria-Geral
Gustavo Galluzzi Nunes Santos Responsável pela área de gestão estratégica do TRT da 1ª Região
Dr. Roberto Masami Nakajo Juiz do Trabalho do TRT da 12ª Região
Fernanda Gomes Ferreira Responsável pela área de gestão estratégica do TRT da 12ª Região
Dr. Francisco Washington Bandeira Santos Filho Juiz Auxiliar da Presidência do TRT da 22ª Região
Marcelo Nunes Nolleto Responsável pela área de gestão estratégica do TRT da 22ª Região
Dra. Luciane Storel da Silva Desembargadora Gestora de Metas do TRT da 15ª Região
Iara Cristina Gomes Responsável pela área de gestão estratégica do TRT da 15ª Região
Mônica de Siqueira Dutra Pinto Servidora lotada na AGGEST



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

Cris Hellen Xavier Carvalho Servidora lotada na AGGEST
Adhara Campos Vieira Servidora lotada na AGGEST

Após agradecer a presença de todos, a Secretária-Geral do CSJT pontuou a importância de dar prosseguimento às deliberações iniciadas em reunião anterior com a definição de fraquezas, oportunidades, ameaças, missão, visão e valores.

A Dr. Mary Becker Caminha, Corregedora-Regional do TRT da 1ª Região, não participou da reunião, em virtude de compromissos prévios.

Em seguida, iniciou-se a discussão dos itens da pauta:

2. Itens para pauta

Item:	2.2. Análise das propostas enviadas pelos Subcomitês Gestores da Estratégia da Justiça do Trabalho sobre fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças).	ID	
A Secretária-Geral iniciou a deliberação da análise de ambiente da Justiça do Trabalho, considerando a compilação do material encaminhado pelos Subcomitês Gestores da Estratégia Nacional e previamente disponibilizado aos membros do Comitê para análise.			

Item:	2.2.1. Fraquezas	ID	
Fraquezas são situações, fenômenos ou condições internas que podem dificultar a execução da estratégia (desvantagens internas).			
Fraquezas propostas pelo Grande Porte:			
<ul style="list-style-type: none">• Insuficiência dos quadros de pessoal• Baixa efetividade nas execuções trabalhista e fiscal• Falhas na comunicação com a sociedade e baixa articulação política para demonstrar o valor da Justiça do Trabalho• Recursos financeiros insuficientes para o investimento necessário em inovação tecnológica e inteligência artificial• Comunicação e assimilação insuficientes na execução da estratégia• Tempo de tramitação processual• Implantação deficitária das políticas públicas de inclusão social• Capacitação insuficiente do corpo técnico para atuação na fase de execução dos processos judiciais• Dificuldade em implementar as medidas de valorização da área de TIC previstas na Res. CNJ 211/2015			



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

- Falta de uniformidade e efetividade do modelo de avaliação de desempenho e do modelo de Gestão de Pessoas por Competências
- Formação dos magistrados em aspectos de gestão
- Ausência de efetividade e de ampla divulgação de política de prevenção e combate ao assédio moral
- Frequentes intercorrências na usabilidade do PJe
- Inconsistências no lançamento de dados nos sistemas informatizados
- Ausência de padronização e uniformização de procedimentos
- Gestão do conhecimento sistemática e efetiva em nível ainda incipiente
- Velocidade de tramitação de processos administrativos

Fraquezas propostas pelo Médio Porte:

- Insuficiência dos quadros de pessoal
- Baixa efetividade nas execuções
- Deficiência na comunicação interna e externa
- Limitações orçamentárias
- Desmotivação

Fraquezas propostas pelo Pequeno Porte:

- Redução da força de trabalho
- Efetividade na execução trabalhista e fiscal
- Comunicação
- Maturidade em governança e estratégia organizacional
- Dimensionamento da força de trabalho da área administrativa

Deliberação:

Insuficiência dos quadros de pessoal.

Aprovado.

Houve dúvidas quanto à nomenclatura insuficiência ou redução. Entendeu-se que a redução é uma ameaça e a insuficiência é uma fraqueza. Nesse sentido, decidiu-se acrescentar "Redução dos quadros de pessoal" às ameaças.

Baixa efetividade nas execuções trabalhista e fiscal.

Aprovado.

O médio porte sugeriu a retirada dos termos "trabalhista e fiscal" para simplificar o texto, contudo foi voto vencido.

Deficiência na comunicação interna externa.

Aprovado.

O item "falhas na comunicação com a sociedade e baixa articulação política para demonstrar o valor da Justiça do Trabalho" foi reformulado.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

Recursos financeiros insuficientes para o investimento necessário em inovação tecnológica e inteligência artificial.

Rejeitado.

Entendeu-se que corresponde a Limitações Orçamentárias, bem como que a questão está vinculada a uma situação externa, devendo ser considerado ameaça.

Comunicação e assimilação insuficientes na execução da estratégia.

Rejeitado.

Optou-se pela retirada do termo, pois a comunicação está contemplada em item anterior "Deficiência na comunicação interna e externa".

Tempo de tramitação processual.

Rejeitado.

O médio porte pontuou que esse item entra em conflito com itens aprovados como força. Entende-se, ainda, que os dados apontam a Justiça do Trabalho como a mais célere.

Capacitação insuficiente do corpo técnico para atuação na fase de execução dos processos judiciais.

Rejeitado.

A Secretária-Geral defendeu que o item já está contemplado na fraqueza "baixa efetividade nas execuções trabalhista e fiscal". Os demais membros concordaram.

Dificuldade em implementar as medidas de valorização da área de TIC previstas na Res. CNJ 211/2015.

Rejeitado.

Sugeriu-se remanejar para o nível do planejamento de TIC.

Maturidade em gestão de pessoas.

Aprovado.

Em relação à "falta de uniformidade e efetividade do modelo de avaliação de desempenho e do modelo de Gestão de Pessoas por Competências", optou-se pela reformulação do texto, entendendo que a fraqueza da Justiça do Trabalho consiste na necessidade de amadurecer a gestão de pessoas.

Pouca valorização dos processos de gestão e governança.

Aprovado.

Quanto ao item "formação dos magistrados em aspectos de gestão" concluiu-se que, atualmente, a Justiça do Trabalho tem como fraqueza os processos de gestão e de governança.

Ausência de efetividade e de ampla divulgação de política de prevenção e combate ao assédio moral.

Rejeitado.

Pontuou-se que muitos Tribunais Regionais realizam diversas atividades voltadas à prevenção e ao combate do assédio moral, não sendo, portanto, uma situação generalizada na Justiça do Trabalho.

Frequentes intercorrências na usabilidade do PJe.

Rejeitado.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

O PJe é uma das forças da Justiça do Trabalho. As intercorrências não ocorrem devido a uma situação da Justiça do Trabalho.

Inconsistências no lançamento de dados nos sistemas informatizados.

Rejeitado.

Sem estabelecer consenso, houve controvérsias em relação ao termo inconsistência ou desalinhamento. Diante disso, optou-se pela retirada.

Ausência de padronização e uniformização de procedimentos.

Aprovado.

A Justiça do Trabalho ainda não possui procedimentos uniformes para todos os órgãos.

Gestão do conhecimento sistemática e efetiva em nível ainda incipiente.

Rejeitado.

Esse foi considerado um tema novo para os Tribunais Regionais, de forma que ainda não há parâmetros para avaliá-lo. O grande porte foi voto vencido.

Ausência de padronização da estrutura administrativa.

Aprovado.

Para o item “dimensionamento da força de trabalho da área administrativa”, entendeu-se que a fraqueza da Justiça do Trabalho é a ausência de padronização na área administrativa.

Velocidade de tramitação de processos administrativos.

Rejeitado.

Aspecto atendido em item anterior.

Desmotivação.

Retirado.

Não houve consenso se é uma fraqueza existente em toda Justiça do Trabalho.

Fraquezas aprovadas:

- Insuficiência dos quadros de pessoal;
- Baixa efetividade nas execuções trabalhista e fiscal;
- Deficiência na comunicação interna externa;
- Maturidade em gestão de pessoas;
- Pouca valorização dos processos de gestão e governança;
- Ausência de padronização e uniformização de procedimentos;
- Ausência de padronização da estrutura administrativa.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

Item:	2.2.2. Oportunidades		
<p>Oportunidades são Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem estimular positivamente a estratégia.</p> <p>Oportunidades propostas pelo Grande Porte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Parcerias institucionais e ampliação da rede de cooperação judiciária;• Uso de novas tecnologias que auxiliam na integração, na qualidade e na celeridade do trabalho;• Relação da Justiça do Trabalho com outros entes e instituições;• Adoção de formas de gestão de pessoas adaptadas ao teletrabalho e trabalho remoto;• Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) previstos na Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU);• Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública;• Visibilidade da Justiça do Trabalho nas redes sociais;• Prestação jurisdicional durante a pandemia da COVID-19, inclusive com destinação de valores à área de saúde. <p>Oportunidades propostas pelo Médio Porte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Parceria com outros órgãos e fortalecimento das cooperações judiciárias;• Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho;• Ampliação do teletrabalho;• Reformas na legislação;• Inteligência artificial;• Inovação;• Aprimoramento dos processos de trabalho. <p>Oportunidades propostas pelo Pequeno Porte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Parcerias institucionais;• Inovação tecnológica;• Credibilidade da Justiça do Trabalho;• Agenda 2030 da ONU - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS;• Atuação dos órgãos de controle para o desenvolvimento de políticas, programas, projetos e processos;• Ampliação da competência da Justiça do Trabalho;• Atuação da Rede de Governança Colaborativa;• Utilização das experiências adquiridas nos ciclos anteriores para elaboração de uma estratégia mais clara e objetiva.			
<p>Deliberação:</p> <p><u>Parceria com outros órgãos e fortalecimento das cooperações judiciárias.</u> Aprovado. Houve unanimidade neste item.</p>			



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho.

Aprovado.

Houve unanimidade neste item.

Credibilidade da Justiça do Trabalho.

Aprovado.

Quanto ao item “Relação da Justiça do Trabalho com outros entes e instituições”, entendeu-se que a proposta do pequeno porte ‘credibilidade da Justiça do Trabalho’ é mais ampla.

Quebra de paradigma quanto à prestação de serviços via remoto, diante do contexto atual vivenciado no país e no mundo.

Aprovado.

Diante da colocação da Secretária-Geral sobre o item “adoção de formas de gestão de pessoas adaptadas ao teletrabalho e trabalho remoto”, sobre a quebra de paradigma do trabalho presencial ocorrida em decorrência da situação imposta pelo Covid-19, o Comitê acompanhou o entendimento, havendo reformulação do texto.

Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Aprovado.

O Comitê reformulou as propostas do grande e do médio porte.

Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública.

Aprovado.

O Comitê reformulou as propostas do grande e do médio porte. Além disso, considerou-se como recomendação dos órgãos de controle (TCU e CNJ).

Reformas na legislação.

Aprovado.

Visibilidade da Justiça do Trabalho.

Aprovado.

Atuação dos órgãos superiores e de controle para o desenvolvimento de políticas, programas, projetos e processos.

Aprovado.

Prestação jurisdicional durante a pandemia da COVID-19, inclusive com destinação de valores à área de saúde.

Rejeitado.

Entendeu-se que a situação do COVID-19 é uma questão pontual e, por isso, não deve constar como oportunidade.

Inteligência Artificial.

Rejeitado.

O item está contemplado em ‘novas tecnologias’.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

Inovação.

Rejeitado.

Após as discussões, o médio porte retirou a proposta, pois o item consta em valores.

Aprimoramento dos processos de trabalho.

Rejeitado.

Após as discussões, o médio porte retirou a proposta.

Utilização das experiências adquiridas nos ciclos anteriores para elaboração de uma estratégia mais clara e objetiva.

Rejeitado.

Após as discussões, o pequeno porte retirou a proposta.

Atuação da Rede de Governança Colaborativa.

Rejeitado.

O pequeno porte foi voto vencido pelos demais membros.

Oportunidades aprovadas:

- Parceria com outros órgãos e fortalecimento das cooperações judiciárias;
- Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho;
- Credibilidade da Justiça do Trabalho;
- Quebra de paradigma quanto à prestação de serviços via remoto, diante do contexto atual vivenciado no país e no mundo;
- Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública;
- Reformas na legislação;
- Visibilidade da Justiça do Trabalho;
- Atuação dos órgãos superiores e de controle para o desenvolvimento de políticas, programas, projetos e processos.

Item:

2.2.3. Ameaças

Ameaças são fatores externos, atuais ou potenciais, que podem comprometer/impactar negativamente a estratégia.

Ameaças propostas pelo Grande Porte:

- Restrição orçamentária ocasionada pela Emenda Constitucional nº 95/2016;
- Conjuntura política e socioeconômica desfavorável;
- Manifestações públicas contrárias à Justiça do Trabalho, prejudicando a imagem e trazendo ameaça ao futuro da instituição e à sua missão;
- Mudanças no panorama social e nas relações de trabalho impulsionadas pelo enfrentamento ao



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

Covid-19, inclusive na administração do risco biológico;

- Diretrizes conflitantes envolvendo órgãos superiores e fiscalizadores;
- Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal.

Ameaças propostas pelo Médio Porte:

- Restrições orçamentárias;
- Cenário econômico desfavorável;
- Questionamento da relevância dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho;
- Perspectiva de redução da força de trabalho.

Ameaças propostas pelo Pequeno Porte:

- Restrições orçamentárias;
- Cenário político e socioeconômico desfavorável;
- Excessiva demanda processual em razão da pandemia;
- Impossibilidade de reposição da força de trabalho;
- Crescente edição de normativos voltados ao mundo do trabalho;
- Qualidade da infraestrutura de telecomunicação;
- Falhas da segurança da informação;
- Precária inclusão digital da sociedade.

Deliberação:

Restrições orçamentárias.

Aprovado.

Ponto unânime em virtude da Emenda Constitucional nº 95/2016.

Cenário político e socioeconômico desfavorável.

Aprovado.

Ponto unânime entre os membros do Comitê.

Questionamento da relevância dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho.

Aprovado.

Os membros deliberaram sobre os ataques à Justiça do Trabalho e a questão dos servidores públicos, entendendo ser uma ameaça à Justiça do Trabalho. Esse item abrange a proposta do grande porte 'Manifestações públicas contrárias à Justiça do Trabalho, prejudicando a imagem e trazendo ameaça ao futuro da instituição e sua missão'.

Impactos da pandemia do COVID-19.

Aprovado.

Entende-se, neste item, que estão incluídos todos os reflexos advindos com a pandemia, sendo mais amplo que a proposta inicial do grande porte 'Mudanças no panorama social e nas relações de trabalho impulsionadas pelo enfrentamento ao Covid-19, inclusive na administração do risco biológico'.

Redução da força de trabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

Aprovado.

Esse item aglutinou as propostas do médio e do pequeno portes, 'Perspectiva de redução da força de trabalho' e 'Impossibilidade de reposição da força de trabalho', respectivamente.

Diretrizes conflitantes envolvendo órgãos superiores e fiscalizadores.

Rejeitado.

O médio porte questionou a proposta, pois entende ser necessária uma reflexão acerca da situação. Houve concordância com o posicionamento pelos demais membros.

Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal.

Aprovado.

Ponto unânime entre os membros do Comitê.

Qualidade da infraestrutura de telecomunicação no país.

Aprovado.

O pequeno porte reforçou esse ponto como uma ameaça por entender que a prestação jurisdicional está cada vez mais dependente de uma estrutura de telecomunicações externa, algo muito deficitário no país. Após a argumentação e deliberações, aprovou-se o item.

Falhas da segurança da informação.

Rejeitado.

O médio porte entende como "fraqueza". O grande porte entende que se for apenas no âmbito da Justiça do Trabalho seria "fraqueza", a intenção na análise das ameaças é pontuar a questão externa, com maior suscetibilidade de ataques de forma geral. O pequeno Porte entende como um fator externo, portanto ameaça, com o destaque no sentido de que o CNJ vem trabalhando muito nesse aspecto da segurança de dados. Diante do impasse, o item foi rejeitado.

Crescente edição de normativos voltados ao mundo do trabalho.

Retirado.

Após deliberações de outros itens, o pequeno porte retirou a proposta.

Ameaças aprovadas:

- Restrições orçamentárias;
- Cenário político e socioeconômico desfavorável;
- Questionamento da relevância dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho;
- Impactos da pandemia do COVID-19;
- Redução da força de trabalho;
- Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal;
- Qualidade da infraestrutura de telecomunicação no país.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

Item:	2.2.4. Missão		
Aprovação da missão da Justiça do Trabalho para o ciclo 2021-2026			
Missão proposta pelo Grande Porte:			
“Realizar justiça mediante a solução de conflitos decorrentes das relações de trabalho”			
Missão proposta pelo Médio Porte:			
Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.			
Missão proposta pelo Pequeno Porte:			
Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.			
Missão proposta pelo Tribunal Eleito:			
Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania'.			
Missão proposta pelo CSJT:			
Realizar Justiça pela solução dos conflitos nas relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania'.			
Deliberação:			
Os membros do Comitê ponderaram a importância de manter a missão para que ela seja internalizada pelos colaboradores e sociedade.			
Missão aprovada:			
Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.			

Item:	2.2.5. Visão		
Aprovação da visão da Justiça do Trabalho para o ciclo 2021-2026			
Visão proposta pelo Grande Porte:			
Justiça acessível, conciliadora, ágil e efetiva, comprometida com a garantia dos direitos decorrentes das relações de trabalho'.			
Visão proposta pelo Médio Porte:			
Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento do país.			



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

Visão proposta pelo Pequeno Porte:

Ser reconhecida, até 2026, como essencial na realização da justiça trabalhista, comprometida com a celeridade e excelência na gestão das pessoas, do orçamento e do meio ambiente.

Missão proposta pelo Tribunal Eleito:

Ser reconhecida como justiça acessível, ágil e efetiva, comprometida com a pacificação social e desenvolvimento sustentável do país.

Missão proposta pelo CSJT:

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento do país.

Deliberação:

Após deliberações, os membros do Comitê decidiram utilizar a proposta do médio porte por ser mais ampla, mas com a inclusão do termo “sustentável” após a palavra desenvolvimento.

Visão aprovada:

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país.

Item:	2.2.5. Valores		
-------	----------------	--	--

Aprovação dos valores da Justiça do Trabalho para o ciclo 2021-2026

Valores propostos pelo Grande Porte:

- Ética;
- Acessibilidade;
- Agilidade;
- Eficiência;
- Transparência;
- Inovação;
- Formação e valorização das pessoas;
- Sustentabilidade;
- Efetividade;
- Segurança jurídica;
- Respeito à diversidade.

Valores propostos pelo Médio Porte:

- Ética;
- Acessibilidade;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

- Agilidade;
- Eficiência;
- Transparência;
- Inovação;
- Valorização das pessoas;
- Sustentabilidade;
- Efetividade;
- Comprometimento;
- Segurança jurídica;
- Integridade;
- Credibilidade;
- Responsabilização.

Valores propostos pelo Pequeno Porte:

- Ética;
- Acessibilidade;
- Agilidade;
- Eficiência;
- Transparência;
- Inovação;
- Valorização das pessoas;
- Sustentabilidade;
- Efetividade;
- Comprometimento;
- Segurança jurídica;
- Responsabilidade socioambiental;
- Colaboratividade;
- Cooperação.

Deliberação:

Os valores que foram propostos, em conjunto, pelos três portes foram aprovados por unanimidade.

- Ética;
- Acessibilidade;
- Agilidade;
- Eficiência;
- Transparência;
- Inovação;
- Valorização das pessoas;
- Sustentabilidade;
- Efetividade;
- Comprometimento;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

2ª Reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho

- Segurança jurídica.

Respeito à diversidade

Aprovado por unanimidade.

Integridade

Retirado pelo médio porte, diante das deliberações ocorridas ao longo da reunião.

Credibilidade

Retirado pelo médio porte, pois já consta como oportunidade.

Responsabilização

Retirado pelo médio porte, diante das deliberações ocorridas ao longo da reunião.

Responsabilidade socioambiental

Retirado pelo pequeno porte, pois foi aprovado o termo sustentabilidade, conceito mais atual e abrangente.

Cooperação

Rejeitado.

Colaboratividade

O pequeno porte foi voto vencido, pois houve dúvidas se a colaboratividade é um valor já incorporado pela Justiça do Trabalho.

Valores aprovados:

- Ética;
- Acessibilidade;
- Agilidade;
- Eficiência;
- Transparência;
- Inovação;
- Valorização das pessoas;
- Sustentabilidade;
- Efetividade;
- Comprometimento;
- Segurança jurídica;
- Respeito à diversidade.