



Conselho Nacional de Justiça

3º Reunião do Grupo de Trabalho Design Thinking em Laboratório de Inovação no TRT da 9ª Região		
Data	Horário	Local
8/2/2019	9h às 17:30h	Escola Judicial TRT/PR
Participantes		Órgãos Representados
Maria Tereza Uille Gomes		Conselheira CNJ
Larissa Renata Kloss		TRT 9
Angélica Nogare		TRT 9
Luciane Maria Trippia		OAB/PR
Fernanda Karam Sanches		TJ/PR
Luciana de Veiga Oliveira		JFPR
Edno Gomes		TRT 9
Noeval de Quadros		TJPR
Maurício Cardoso Segundo		TJPR
Camila Gabriela Greber Caldas		TRT 9
Paulo da Cunha Boal		TRT 9
Patrícia Helena Daher Lopes		JFPR
Luciano Kuehne		TRT 9
Rafael Marques Marsala		TRT 9
Thereza Cristina Gosdal		TRT 9
Priscila Pereira Corrêa		JF/RJ
Thais Hayashi		TRT 9
Cristina Kopp Battistella		TRT – DG
Vanessa Karam Sanches		TRT 9
Leda de Oliveria Pinho		JFPR (Aposentada)

Lenice Bodstein	TJPR
Maria Angélica Oliveira	TRT 9
Camila Lucchese	OAB/PR
Flavia da Costa Viana	TJPR
Valéria Rodrigues Franco da Rocha	TRT 9

I – Pauta

Terceiro encontro do Grupo de trabalho de Inovação e Inteligência, proposto pela Conselheira Maria Tereza Uille Gomes, realizado no Laboratório de Inovação do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em que foi realizada oficina de *design thinking* dividido em 5 grupos, com a seguinte proposta: Como identificar e relacionar os indicadores e metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com a atividade do Poder Judiciário? O principal objetivo da oficina foi a reflexão a respeito da inclusão de indicadores da Agenda 2030 no Poder Judiciário, realizando proposições através do trabalho conjunto entre os participantes.

II – Introdução

Inicialmente, a Conselheira Maria Tereza Uille Gomes apresentou o escopo do trabalho (ODS), ressaltando as atividades desenvolvidas nos encontros prévios dos grupos de trabalho. Mais adiante, os participantes foram divididos em 5 grupos, separados por ODS, e foi realizada uma oficina de *design thinking*.

III – Grupo 1 – ODS 1

3.1 – Canvas: Persona

- Marinete, 35 anos, união estável, 2 filhos, pat. dividida, ensino fundamental, atendente de telemarketing, renda R\$1.200,00, carteira assinada, contrato média duração, casa alugada, morena, usuária SUS, creche pública
- Marido informal, vive de bico

3.2 – Canvas: Mapa de Empatia

3.2.1 – O que ela sente e pensa:

- Medo lista negra, contar sua narrativa para o Estado
- Exercício da cidadania
- Reparação dano moral
- Dano existencial
- Ser ouvida, sentir a presença do Estado
- Aspiração: receber no mínimo valor para subsistência primária de cura duração, 3 meses de salário.
- Não sabe se receberá tudo o que lhe era devido
- Sentimento de desamparo por ficar “marcada” por fazer reclamação, medo, vulnerabilidade, medo de não arrumar emprego depois
- Aspiração: receber um valor
- Busca informação na portaria da justiça do trabalho
- Vai, na sequência, a um advogado
- Medo de não conseguir nova colocação (escavador)
- Temor reverencial
- Lista negra
- Advogado para obter informação
- Risco da inteligência artificial
- JT (pesquisar o processo só pelo número, escavador torna público)

3.2.2 – O que ela escuta:

- Vai procurar informação com amigas/parente. Sente constrangimento ao se dirigir à justiça do trabalho
- Ela escuta alguma amiga que indica um advogado (não do sindicato)
- Reparação de fato de um dano existencial
- Ela escuta amigos/família e, posteriormente, um profissional (advogado)
- Não vale a pena brigar na justiça
- Você tem que tirar do patrão um carro
- Ela ouve a sobrinha que estuda Direito: vamos processar ele!
- Ouve a colega que foi demitida antes.
- Será que vale a pena?
- Será que vou conseguir emprego depois?

- Pede 100 para receber 50

3.2.3 – O que ela vê:

- pensa que deve ser difícil o acesso
- não sabe se vale a pena porque acha que vai demorar o resultado
- um ambiente hostil
- uma juíza
- audiência formal rápida que o juiz conversa com o advogado, e ela não entende direito o que aconteceu

3.2.4 – O que ela faz:

- chega assustada na sala de audiência
- não conhece o advogado. Vai com bolsa grande e segura firme a bolsa como ponto de referência
- linguagem inacessível
- temor da figura do juiz
- ações afirmativas quanto à creche e saúde
- importante campanhas para diminuir a cultura do litígio/valorizar a conciliação e mediação
- Quer ter acesso ao Poder Judiciário
- Confia na Justiça do Trabalho, mas tem medo de custas
- Ela busca justiça e não o direito, e espera alcançar via mediação
- Sentir-se visível
- Buscar ambiente de conciliação
- Mídia dissuasória
- Advogado com má formação
- Sindicato corporativo
- Medo da torre de mármore

3.2.5 – Dor

- Ansiedade por não saber o que vai acontecer com o futuro dela
- Marinete chega na sala de audiência nervosa insegura e não entende o que acontece na audiência
- Custas

- Temor do juiz
- Frustração com a demora
- Frustrações por não contar tudo o que queria
- Dificuldade de linguagem
- Medo da juíza

3.2.5 – Ganho

- Ela deseja justiça (o que é justo!)
- O ganho dela está em perder o medo de procurar os seus direitos
- Ganhou acordo com satisfação econômica
- Ganho meramente econômico

3.3 – Canvas: Por quês

- Justiça do trabalho pode ajudar na erradicação da pobreza, diante da aplicação dos direitos sociais
- Compreensão dos problemas para desenvolvimento de políticas judiciais
- Frente a imagem de credibilidade que o Poder Judiciário representa ele tem um grande potencial de contribuir com os ODS
- Porque a Justiça do Trabalho e os ODS? O que ela faz, para quem opera e quais os seus resultados
- A Justiça do trabalho é sintoma de crise
- Para medir o impacto do número de ações trabalhistas nos momentos de crise econômica e reforma trabalhista
- Justiça do trabalho pela própria existência, impõe o cumprimento da lei e a formalização dos contratos, o que implica em maior recolhimento previdenciário
- Para valorizar os resultados do que a Justiça produz e mostrar como suas decisões impactam na realidade social
- Para mostrar se e como o Judiciário garante a cidadania para pessoas pobres
- Para conhecer o perfil dos usuários da Justiça do trabalho e repensar a forma de atendimento
- Com a compreensão do problema, fazer uma interlocução com a sociedade
- Para conhecer o custo do processo, o resultado que produz e quem são os grandes litigantes

3.4 – Canvas: Indicadores

- **Jurisdicionais: Classe/Assunto**
- Número total de ações na Justiça do Trabalho - Ano
- Número de ações por classe/assunto e andamento
- Número de bloqueios efetivos no bacenjud
- Conteúdo: horas extras, verbas rescisórias, FGTS, doença ocupacional, dano moral, acidente de trabalho, adicional de periculosidade e insalubridade, assédio sexual, licença-maternidade
- **Formulário:**
- Tempo de duração do processo – conhecimento e execução – empregados e desempregados
- Incluir o perfil do trabalhador na inicial
- Quem é o cliente/usuário
- Melhorar a triagem dos dados do perfil dos usuários da justiça gratuita
- Centros de conciliação
- Indicador de como o jurisdicionado sente seu atendimento
- Número de acordos realizados
- Número de sentenças – procedentes e improcedentes
- Motivo da procedência
- Número de ações de indenização com morte na construção civil
- Número de fiscais do trabalho x número de obras na construção civil
- **Inovação:**
- Saber quantos trabalhadores conseguiram os benefícios da gratuidade, mas foram condenados em custas e honorários

3.5– Canvas: Boas práticas:

- Integrar o CAD único com o cadastro da Justiça do Trabalho

IV – Grupo 2 – ODS 5

O Grupo 2 trabalhou com o ODS 5 (Igualdade de Gênero).

4.1 – Canvas: Persona

- Mulher 30 anos;

- Assédio Moral e Sexual;
- Mãe falecida;
- Chefe de família,
- Mulher negra.

4.2 – Canvas: Mapa de Empatia

- O que ela Espera?
 - Acolhimento;
 - Justiça.
- O que ela sente e pensa?
 - Impotência;
 - Culpa;
 - Reprovação;
 - Violentada enquanto pessoa;
 - Não foi respeitada por sua dignidade;
 - Injustiçada porque ela se esforçou para estudar e se capacitar e seu progresso não poderia estar sendo ameaçado pelo assédio;
 - Insegurança;
 - Constrangimento.
- O que ela vê?
 - Vergonha;
 - Incompreensão;
 - Ela vê pessoas importantes na audiência, que se vestem e falam diferente dela.
- O que ela diz e faz?
 - Não diz nada. Guarda para si;
 - Incompreensão. Ela não pode entender como não está nos autos o que ela passou.
- O que ela escuta?
 - Frescura;
 - Homem é assim mesmo;
 - Sua palavra contra a dele
- Ganhos
 - Orientação e Informação;
 - Que não acontece novamente;
- Dor

- Todos;
- Medo de demissão, estigma, insucesso, mora do judiciário.

4.3 – Canvas: Por quês

- Prestar contas;
- Dignidade;
- Garantir as expectativas e o direito do usuário;
- Efetivação dos Direitos;
- Para se saber o que poderemos fazer para a realização da igualdade em relação à mulher magistrada e servidora e em relação à Mulher Jurisdicionada.
- Transparências e dados inquestionáveis
- Contribuir com dados sobre a realidade do mercado de trabalho, suas maiores deficiências;
- Encontrar e sondar falhas;
- Reafirmar Jurisdição Cidadã;
- Estabelecer boas práticas;
- Fortalecimento das instituições;
- Cooperação com a agenda internacional

4.4 – Canvas: Indicadores

- Indicador Judicial: número de ações contra instituições financeiras por sexo;
- Inovação: relacionar dados sobre medidas protetivas e violência/feminicídio, assédio moral e sexual;
- Indicador judicial: número de processos relacionados a violência contra mulher. Assédio Sexual e Assédio Moral;
- Número de reclamações em que se pleiteia reconhecimento de vínculo por sexo;
- Número de mulheres que ajuizaram ações envolvendo pedidos relacionados à discriminação por gênero;
- Número de demandas sob contrato de terceirização por sexo;
- Indicador Administrativo: número de dados sobre trabalho infantil e condições precárias;
- Número de processos envolvendo estabilidade de gestante;
- Percentual de homens e de mulheres que fazem ajuizamento de ações trabalhistas;
- Número de tutela coletiva discutindo discriminação de gênero, direitos relativos à

maternidade e aleitamento, creches e outros;

- Percentual de sentenças com pedido provido sobre assédio sexual/moral por gênero;
- Número de ações de manutenção do vínculo de trabalho às vítimas de violência doméstica;
- Percentual de homens e mulheres entre servidores;
- Percentual de homens e mulheres entre magistrados;
- Percentual de homens e mulheres entre desembargadores;
- Percentual de homens e mulheres entre estagiários;
- Indicador Administrativo: Percentual de mulheres que atuam em cargo de chefia no Poder Judiciário;
- Indicador Administrativo: número de processos administrativos por assédio;
- Percentual de mulheres entre servidores ocupantes de CJ;
- Indicador Administrativo: número de tribunais que tem comitê de gênero;
- Número de mulheres reclamantes rurais

4.4 – Canvas: Boas Práticas

- Transparência ativa nos dados sobre equidade de gênero;
- Criação de comissão interna para receber e tratar de denúncias de assédio sexual e moral no trabalho;

V – Grupo 3 – ODS 8

O Grupo 3 trabalhou com o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico).

• 5.1 – Canvas: Mapa de empatia

• Persona:

- João
- Terceirizado
- baixa renda
- pai de família
- desempregado
- sem rescisórias
- 40 anos.

5.1.1. O que ele sente e pensa?

- Desorientação
- Medo
- Injustiça
- Esperança
- Dúvidas
- Insegurança
- Desorientação

5.1.2. O que ele vê?

- Ambiente intimidador
- Realidade desconhecida
- Linguagem inacessível
- Falta de Informação
- Impessoalidade
- Indiferença
- Tumulto
- Desinformação
- Indiferença

5.1.3. O que ele diz e faz?

- Quero justiça
- Silencia
- Desabafa
- Pede aprovação do advogado

5.1.4. O que ele escuta?

- Que terá demora
- Que não há uniformidade de julgamento
- Ganha mas não leva
- Que pode receber menos por acordo
- Pode conciliar
- Demora mas há possibilidade de vitória mas pode não levar

5.2 – Canvas: Por quês

- Medir os resultados das decisões judiciais na prática para detectar uma ineficácia do sistema em garantir o cumprimento dos direitos e a efetivação do trabalho decente.
- Assegurar o cumprimento dos direitos

- Fortalecer o diálogo institucional
- Para que o Poder Judiciário contribua no aspecto preventivo dos acidentes de trabalho
- Propiciar maior embasamento às decisões sobre políticas públicas
- Esclarecer à sociedade sobre o risco da precarização do trabalho
- Aprofundar conhecimento sobre a realidade
- Propiciar autoconhecimento
- Conhecer as dificuldades para pensar em soluções
- Para corrigir distorções e impor medidas preventivas
- Detectar situações semelhantes e propor soluções conjuntas e eficazes
- Subsidiar políticas de prevenção
- Possibilitar estudos sobre agravamento de punição no caso de repetição da conduta
- Viabilizar diálogo institucional
- Para servir de base para tomadas de decisão e geração de políticas públicas

5.3 – Canvas: Indicadores

- Percentual de dados disponibilizados - informações processuais
- Publicar no Portal da transparência as ações importantes para que possam ser acompanhadas. Ex: ações envolvendo trabalho escravo
- Indicador Judicial – identificar grandes litigantes trabalhistas
- Indicador Judicial – Número de ações movidas por portadores de deficiência x tipo de ação
- Ouvir os pesquisadores acadêmicos a respeito dos dados necessários para estruturar as análises quantitativas
- Número de ações de indenização por discriminação decorrente de opção social/afetiva
- Avaliar quantas empresas melhores para se trabalhar são litigantes na Justiça do Trabalho
- Quais são os direitos trabalhistas mais descumpridos definidos nas sentenças
- Indicadores sobre o trabalho – divisão de tarefas no âmbito administrativo para melhor colocação da força de trabalho interna considerando os desafios orçamentários
- Assegurar que os contratos da administração (Poder Judiciário) gerem trabalho com condições adequadas e remuneração digna

- Ações de sustentabilidade em compras e licitação
- Demandas exclusivamente por verbas rescisórias
- Trabalho forçado ou escravo
- Acidentes e doenças ocupacionais
- Litigantes jovens até 30 anos
- Litigantes por setor da economia ou CNAE
- Número de ações que envolvam trabalhadores terceirizados
- Estatística de gênero nas atividades terceirizadas que envolvam prestação de serviços
- Indicar perfil de reclamantes quanto ao gênero e quanto à identidade sexual
- Avaliação da atuação dos comitês de gestão de pessoas nos órgãos do Poder Judiciário
- Ações ajuizadas por empregados reabilitados/acidentados
- Indicador de número de ações que envolvam acidente de trabalho

VI – Grupo 4 – ODS 10

O Grupo 3 trabalhou com o ODS 10 (Redução das desigualdades).

6.1 – Canvas: Mapa de empatia

Persona:

- Maria Joaquina
- 50 anos
- Deficiente auditiva
- Mulher negra
- Reclamada
- Dona de padaria

6.2.1. O que sente e pensa?

- Dificuldade
- Revolta, medo, insegurança
- Desconhecimento
- Inibição crônica

6.2.2. O que ela vê?

- Despesa de custos
- Barreiras de acesso

6.2.3. O que ela escuta?

- Vai perder o processo
- Não vai entender seu problema. Ihhhh
- Vai ter que custear, arranjar interprete

6.3 – Canvas: Por quês

- Para encorajar os grupos vulneráveis a terem acesso à justiça
- Para pacificar as reações sociais
- Para evitar o impacto negativo a sociedade
- Para contar ao cidadão o custo/benefício da prestação jurisdicional - para amenizar a atuação da JT
- Ser algodão entre os cristais (Marcus Lopes Arud Cesariano Jr.)

6.4 – Canvas: Indicadores

- Indicadores de Magistrados e Servidores habilitados a atender pessoas que demandam canal de comunicação especial (acesso, libras, estrangeiros)
- Nº de processos, nº de reclamações sobre assédio moral/sexual
- % de mulheres em cargos de gestão
- Identificar grandes litigantes trabalhistas
- Nº de servidores com necessidades especiais
- % unidades com acessibilidade certificada
- Nº de servidores capacitados, habilitados para atender pessoas com deficiência
- Nº de ações relacionados à homofobia
- Nº de ações envolvendo grupos vulneráveis (10.2)
- Nº de greves ou dias de greves
- Nº de processos que envolvem dispensa de gestantes
- Valor de multas destinadas as instituições conveniadas
- Nº de conciliações

6.5 – Boas práticas:

- Destinação de multas apenas às entidades credenciadas no edital com projeto aprovado e prestação de contas em juízo

- Site da JT, tela em libras para informar sobre libras
- Plano de atuação das pessoas que forem capacitadas
- Identificar o grupo vulnerável do demandante, formulário anônimo
- Conscientização que a justiça deve entender a todos
- Na distribuição da ação e notificação as partes, se precisa de atendimento especializado, decorrente de deficiência.
- Mudança sistema e procedimento da secretaria.

VI – Grupo 5 - Brumadinho

- Juizado Especial concentrado de crises.
- Opções de realocação de em outras atividades para as vítimas de Mariana e Brumadinho.
- Teia de atividades econômicas e de formações para contornar as “mono” empreendimentos.
- Gabinete de mediação e conciliação de crises.
- Indicador Brumadinho – pedidos mais frequentes em ações contra multinacionais ou empresas.
- Indicador Brumadinho – porte das empresas mais demandadas na Justiça do Trabalho (% multinacionais, % grandes, % médias, % pequenas, % micro).
- Definição de competência para os eventos de crises e tragédias.
- Se (ou em quantas) ações de indenização por danos morais individuais ou coletivos houve condenação ao cumprimento de obrigações de fazer de natureza preventiva, além da condenação pecuniária.
- Classificar o perfil dos reclamantes e identificar o perfil de maior vulnerabilidade para priorizar julgamentos.
- Acidente de trabalho, indenizações, ações coletivas.
- Gestão de risco.
- Indenização por danos materiais e morais, negociação coletiva e recolocação dos terceirizados.
- Mutirão para julgar os processos decorrentes de Brumandinho
- Boate Kiss
 - Indenizações, suporte psicológico, ações de prevenção de novas ocorrências.

- Qual foi o fornecedor de fogos de artifício? Foi fornecido análise de risco?
- Porque as cercas que organizam as filas eram fixas?
- Patrocinadores responsabilizados.
- Revisão legislação.
- Porque houve superlotação?
- Porque não existiam exaustores no teto ou janelas de abertura automática?
- Funcionários foram treinados para evacuação?
- Número de inspeções.
- Porque os materiais eram inflamáveis ou tóxicos?
- Quem aprovou o projeto?
- Número de empresas punidas por não atender normas e legislação.
- Valor de multas revertidas em ações preventivas.

VII – Encerramento

Ao final, foram apresentados os resultados dos trabalhos em grupo, com explicações em relação aos motivos das escolhas realizadas e realização de debates acerca dos temas.

Após os debates, os resultados foram compilados e constam na presente ata.

A reunião encerrou-se as 19h.