



**Caderno Administrativo**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**

**DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Data da disponibilização: Quarta-feira, 26 de Maio de 2021.

<p>Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região</p> <p>Maria Cesarineide de Souza Lima DESEMBARGADORA-PRESIDENTE E CORREGEDORA</p> <p>Osmar João Barneze DESEMBARGADOR VICE-PRESIDENTE</p> <p>Socorro Guimarães DESEMBARGADORA DO TRABALHO</p> <p>Carlos Augusto Gomes Lôbo DESEMBARGADOR DO TRABALHO</p> <p>Vania Maria da Rocha Abensur DESEMBARGADORA DO TRABALHO</p> <p>Ilson Alves Pequeno Junior DESEMBARGADOR DO TRABALHO</p> <p>Francisco José Pinheiro Cruz DESEMBARGADOR DO TRABALHO</p> <p>Shikou Sadahiro DESEMBARGADOR DO TRABALHO</p>	<p>Telefone(s) : 6932186300</p> <p>Email(s) : <a href="mailto:secom@trt14.jus.br">secom@trt14.jus.br</a></p>
--	--

**TRIBUNAL PLENO**

**Resolução**

**Resolução Administrativa**

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N. 061/2021**

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N. 061, DE 25 DE MAIO DE 2021

Aprova o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região para o sexênio 2021-2026.

O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO, em Sessão Administrativa Virtual realizada nos dias 19 a 25 de maio de 2021, na forma da Resolução Administrativa n. 033/2019, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Maria Cesarineide de Souza Lima, presentes os Desembargadores do Trabalho Socorro Guimarães, Carlos Augusto Gomes Lôbo, Vania Maria da Rocha Abensur, Ilson Alves Pequeno Junior, Francisco José Pinheiro Cruz, Shikou Sadahiro e Osmar João Barneze, bem como o Procurador do Trabalho Carlos Alberto Lopes de Oliveira, que se manifestou pelo prosseguimento do feito, sem intervenção,

CONSIDERANDO a necessidade de construção de um novo planejamento estratégico para o Regional, por ter encerrado, em 31 de dezembro de 2020, o ciclo do Planejamento Estratégico Participativo (PEP 2015-2020), aprovado pela Resolução Administrativa n. 079, de 30 de setembro de 2014;

CONSIDERANDO o plano de trabalho para construção do Planejamento Estratégico Participativo (PEP 2021-2026), denominado Projeto Supera TRT14, impulsionado pela Administração do Regional, o qual apresentou os referenciais técnicos, metodológicos e cronológicos;

CONSIDERANDO a Portaria do TRT14 n. 0737, de 21 de maio de 2019, e alterações, a qual instituiu o Comitê de Gestão Participativa, a quem compete impulsionar e fomentar os trabalhos da Equipe de Gestores Estratégicos e stakeholders, com vistas à elaboração, ao monitoramento, ao controle e à revisão periódica do planejamento estratégico do Regional;

CONSIDERANDO a estratégia nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026, aprovada pela Resolução CNJ n. 325, de 29 de junho de

2020;

CONSIDERANDO que, no processo de construção do planejamento estratégico, são analisados os ambientes interno e externo da organização, esboçando-se um cenário a fim de estabelecer as diretrizes estratégicas (missão, visão, valores, objetivos, indicadores e metas) que nortearão as gestões administrativas no período de seis anos;

CONSIDERANDO que o planejamento estratégico é um instrumento que, dentre seus benefícios, subsidia a Administração para a tomada de decisão e a consequente melhoria na alocação de recursos, no monitoramento e na avaliação de desempenho da gestão;

CONSIDERANDO que, para a elaboração do planejamento estratégico, foram convidados magistrados, servidores, representantes das seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil, Ministério Público, associações e entidades de classe, bem como outros órgãos que atuam de forma colaborativa, para participarem dos processos participativos, excepcionalmente, por meio eletrônico, em decorrência das medidas sanitárias de combate à pandemia de Covid-19;

CONSIDERANDO as contribuições apresentadas em resposta à consulta externa, realizada no período de 27 de janeiro e 4 de fevereiro de 2021, e à consulta interna realizada de 10 a 22 de fevereiro de 2021;

CONSIDERANDO que a proposta do plano estratégico foi finalizada e deliberada pelo seu prosseguimento ao Tribunal Pleno, após os debates pelos membros do Comitê de Gestão Participativa, em reunião realizada no dia 25 de março de 2021;

CONSIDERANDO que o Plano Estratégico Participativo (PEP 2021-2026) está alinhado com a estratégia nacional do Poder Judiciário e com o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT), e sua elaboração observou os dispositivos da Resolução CSJT n. 259, de 14 de fevereiro de 2020, que aprovou o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO o disposto no ATO CSJT.GP.SG N. 34/2021, que aprovou o Plano da Justiça do Trabalho para o período de 2021 a 2026, no qual contém recomendações, denominadas Regras de Ouro, a serem observadas durante o planejamento, a execução, o acompanhamento e a revisão da estratégia pelos Órgãos da Justiça do Trabalho, dentre elas: i) a missão, os valores, os objetivos estratégicos, os indicadores e as metas são os mesmos estabelecidos no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, sendo os objetivos desdobrados a partir dos macrodesafios nacionais; ii) para cada objetivo estratégico, foi definido pelo menos um indicador de resultado, que contém parâmetros, metas de curto, médio e longo prazos e as iniciativas estratégicas necessárias para o atingimento das metas; iii) todas as metas estabelecidas anualmente nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário serão incorporadas ao plano estratégico do Regional; e iv) os orçamentos anuais estarão alinhados ao PEP 2021-2026, de forma a garantir os recursos necessários à sua execução; e

CONSIDERANDO o que consta no Proad n. 2036/2020,

RESOLVEU:

#### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Aprovar o Plano Estratégico Participativo do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região para o sexênio 2021-2026 (PEP 2021-2026), nos termos do Anexo desta Resolução Administrativa, contemplando os seguintes componentes:

- I - Diagnóstico Organizacional;
- II - Identidade Organizacional (Missão, Visão e Valores);
- III - Objetivos, Indicadores e Metas.

#### CAPÍTULO II DA EXECUÇÃO

Art. 2º O PEP 2021-2026 será materializado por um conjunto de práticas gerenciais, em especial de planos intraorganizacionais, voltado à obtenção de resultados, com base no estabelecimento, na execução e no acompanhamento de metas, iniciativas e ações impulsionadoras do cumprimento da missão da Justiça do Trabalho e do alcance da visão de futuro do Tribunal.

Art. 3º Os planos intraorganizacionais do Tribunal devem ser desdobrados a partir dos macrodesafios e objetivos estratégicos correspondentes.

§ 1º Para a efetiva execução do plano estratégico, o desdobramento deverá ser em níveis tático e operacional nas unidades judiciais e administrativas de 1º e 2º graus, por meio das iniciativas estratégicas, tais como, programas, projeto e planos de ação.

§ 2º Os planos táticos possuem periodicidade de, no máximo, dois anos, e definem, entre outros elementos, o conjunto de objetivos, indicadores e iniciativas estratégicas para contribuir com a estratégia institucional.

§ 3º Os planos operacionais devem contemplar um conjunto de indicadores, metas, programas, projetos e ações a serem desenvolvidos para viabilizar a execução dos planos de nível estratégico e tático.

#### CAPÍTULO III

##### DO MONITORAMENTO

Art. 4º O monitoramento da estratégia se dará por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e dos objetivos estratégicos.

§ 1º Compete ao Presidente do Tribunal e coordenador do Comitê de Gestão Participativa coordenar a execução e monitoramento do plano estratégico, devendo envolver as partes interessadas.

§ 2º Os indicadores, as metas, iniciativas e os planos de ação decorrentes do Plano Estratégico deverão ser permanentemente monitorados e os seus resultados analisados, sendo de responsabilidade dos gestores das unidades de 1º e 2º graus a alimentação dos dados no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (SIGEST) ou outro sistema recomendado.

§ 3º Os serviços de suporte técnico no sistema SIGEST, com relação ao cadastramento de áreas, colaboradores, objetivos estratégicos, indicadores, metas, projetos, mapas, senhas dos usuários, revalidações e treinamentos na ferramenta e no gerenciamento da estratégia, ressalvadas as competências da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, serão de responsabilidade da Secretaria de Gestão Estratégica.

§ 4º O prazo para a inserção de dados no SIGEST, pelas unidades, independentemente da periodicidade indicada, será até o 5º dia útil do mês subsequente.

Art. 5º A área de gestão estratégica e estatística deve:

- I - divulgar mensalmente os resultados do plano estratégico;
- II - elaborar e publicar anualmente o Relatório de Resultados do plano estratégico contendo, no mínimo, a apresentação da missão, da visão, dos valores e do mapa estratégico; e a análise de desempenho das iniciativas, das metas e dos objetivos estratégicos.

Art. 6º O Tribunal deve inserir, no sistema SIGEST, os seguintes dados relativos aos planos estratégico e intraorganizacionais:

- I – mapas estratégicos;
- II – metas;
- III – indicadores;
- IV – iniciativas.

Parágrafo único. As iniciativas devem ser atualizadas no SIGEST, no mínimo, mensalmente, de acordo com a sua execução.

#### CAPÍTULO IV DA REVISÃO

Art. 7º O Plano poderá sofrer revisão periódica, a fim de atualizar os seus termos, desde que alinhado às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em consonância com as mudanças de cenários interno e externo, identificadas nas Reuniões de Análise da Estratégia (RAEs), sem prejuízo da continuidade administrativa.

§1º Os casos de inclusão, exclusão e alteração de objetivos estratégicos, constantes do mapa estratégico, deverão ser precedidos em conformidade com o Modelo de Gestão Estratégica, definido pelo CSJT, submetendo a proposta à deliberação da Presidência e, na sequência, ao Tribunal Pleno para aprovação.

§2º A Matriz de Indicadores e Metas do TRT14 é composta pelos indicadores de resultado e metas, que serão revisadas periodicamente, com a adequação aos objetivos estratégicos, atualizando o respectivo Glossário, que deverá ser submetido à aprovação do Comitê de Gestão Participativa.

§3º No último ano de vigência do plano estratégico, serão convidados magistrados, servidores, jurisdicionados, advogados, Ministério Público, associações e entidades de classe, bem como outros órgãos que atuem de forma colaborativa para contribuir na elaboração da proposta de novo planejamento.

#### CAPÍTULO V

##### DAS REUNIÕES DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA

Art. 8º O Tribunal realizará Reuniões de Análise da Estratégia (RAE), pelo menos quadrimestralmente, para avaliação e acompanhamento da estratégia, nas quais poderão promover ajustes e outras medidas necessárias à melhoria do desempenho institucional.

Parágrafo único. Além das reuniões de que tratam o caput, também devem ser realizadas reuniões nos níveis tático e operacional pelas áreas administrativa e judiciária, visando ao monitoramento dos objetivos, indicadores, metas e iniciativas, com a finalidade de subsidiar a Reunião de Análise da Estratégia.

#### CAPÍTULO VI

##### DAS RESPONSABILIDADES

Art. 9º Compete ao responsável pelo objetivo estratégico gerenciar os resultados de desempenho aferidos no período, devendo solicitar, apresentar e/ou propor, à área de negócio, plano de ação nos casos de não cumprimento das metas.

Art. 10. Compete ao responsável pelo indicador fazer o acompanhamento regular do desempenho de seus indicadores, inserindo observações, anexos e demais documentos de modo a justificar seus resultados.

Art. 11. Compete ao responsável pelo parâmetro cadastrar e alimentar, conforme a periodicidade específica, os resultados de seus indicadores, devendo sempre comunicar ao responsável pelo indicador eventuais inconsistências ou atrasos na disponibilização dos dados.

Parágrafo único. A fidedignidade dos lançamentos será de responsabilidade do gestor titular ou substituto de cada unidade, na forma do que dispõe a Resolução nº 49/2007 do CNJ, em que se presumirão verdadeiros os dados estatísticos informados pelas unidades, sendo passível de responsabilização administrativa as informações inconsistentes inseridas no SIGEST.

Art. 12. A elaboração dos planos intraorganizacionais é de responsabilidade da área vinculada ao macrodesafio e objetivo estratégico, devendo ser apoiada pela área de Gestão Estratégica.

Art. 13. A execução do PEP 2021-2026 é de responsabilidade conjunta de magistrados de primeiro e segundo grau, e dos gestores das áreas judiciária e administrativa, com o envolvimento de suas equipes de trabalho.

#### CAPÍTULO VII

##### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. Para o cumprimento do disposto no art. 3º, §1º, as unidades deverão adotar a metodologia de gestão de projetos já estabelecida.

Parágrafo único. O órgão de gestão estratégica atuará no gerenciamento de projetos, otimização de processos de trabalho, elaboração de estudos afetos à estrutura organizacional e funcional, produção e análise de dados estatísticos pertinentes ao plano.

Art. 15. Esta Resolução Administrativa entrará em vigor em 1º de junho de 2021, ficando revogadas as disposições em contrário.  
(assinado digitalmente)

Desembargadora MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA  
Presidente e Corregedora

(assinado digitalmente)

ALEXANDRE GONÇALVES ZIMMERMANN  
Secretário do Tribunal Pleno e Turmas

#### Anexos

Anexo 1: [Download](#)



# PLANO ESTRATÉGICO

## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

Rondônia e Acre

---

Ciclo  
**2021-2026**



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho

# PLANO ESTRATÉGICO

## 2021-2026



**Tribunal Regional do Trabalho**  
**14ª Região | Rondônia e Acre**





## FICHA TÉCNICA



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO



Rua Almirante Barroso, 600 – Mocambo 76.801-089 – Porto Velho (RO)



(69) 3211-6363 – 3211-6662



[www.trt14.jus.br](http://www.trt14.jus.br)

# Coordenação Geral do Planejamento Estratégico Participativo 2021-2026

Comitê de Gestão Participativa

## Coordenadora Geral

Desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima - Presidente  
Desembargador Osmar J. Barneze - Vice-Presidente

## Organização e elaboração

Secretaria de Gestão Estratégica  
Secretário Lucas Barbosa Brum

## Fotos

Secretaria de Comunicação Social e Eventos Institucionais

# COMPOSIÇÃO

## ALTA ADMINISTRAÇÃO



### PRESIDENTE

Maria Cesarineide de Souza Lima

### VICE-PRESIDENTE

Osmar J. Barneze



### DESEMBARGADORES DO TRABALHO

(Ordem de Antiquidade)

SOCORRO GUIMARÃES  
MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA  
CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO  
VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR  
ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR  
FRANCISCO JOSÉ PINHEIRO CRUZ  
SHIKOU SADAHIRO  
OSMAR JOÃO BARNEZE



### TURMAS RECURSAIS

(RA nº 062/2020)

#### 1ª TURMA

VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR (Presidente)  
FRANCISCO JOSÉ PINHEIRO CRUZ (Membro)  
SHIKOU SADAHIRO (Membro)

#### 2ª TURMA

CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO (Presidente)  
SOCORRO GUIMARÃES (Membro)  
ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR (Membro)



## JUIZES DO TRABALHO TITULARES

(Ordem de Antiguidade)

ANA MARIA ROSA DOS SANTOS - Vara do Trabalho de Cacoal  
AFRÂNIO VIANA GONÇALVES - 3ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
EDUARDO ANTÔNIO O'DONNELL GALARÇA LIMA - Vara do Trabalho de Sena Madureira  
ANA CARLA DOS REIS - Vara do Trabalho de Ouro Preto Do Oeste  
MARLENE ALVES DE OLIVEIRA - 2ª Vara do Trabalho de Rio Branco  
LUZINALIA DE SOUZA MORAES - 7ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
RICARDO CÉSAR LIMA DE CARVALHO SOUSA - Vara do Trabalho de Jaru  
ANDRÉ SOUSA PEREIRA - Vara do Trabalho de Vilhena  
MÔNICA HARUMI UEDA - Vara do Trabalho de Colorado do Oeste  
EDSON CARVALHO BARROS JÚNIOR - 4ª Vara do Trabalho de Rio Branco  
FÁBIO LUCAS TELLES DE MENEZES ANDRADE SANDIM - 1ª Vara do Trabalho de Rio Branco  
ANTONIO CÉSAR COELHO DE MEDEIROS PEREIRA - 8ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
CHRISTIANA DARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM - Vara do Trabalho de Plácido de Castro  
SILMARIA NEGRETT - 1ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
CLEIDE APARECIDA BARBOSA SANTINI - 2ª Vara do Trabalho de Ariquemes  
VITOR LEANDRO YAMADA - 5ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
CÂNDIDA MARIA FERREIRA XAVIER - 6ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
EUDES LANDES RINALDI - 4ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
ANDREA ALEXANDRA BARRETO FERREIRA - - 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
EDILSON CARLOS DE SOUZA CORTEZ - 2ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná  
WADLER FERREIRA - Vara do Trabalho de São Miguel do Guaporé  
DANIEL GONCALVES DE MELO - 3ª Vara do Trabalho de Rio Branco  
DOROTHEO BARBOSA NETO - Vara do Trabalho de Buritis  
JOSÉ CARLOS HADAD DE LIMA - 1ª Vara do Trabalho de Ariquemes  
CARLOS ANTÔNIO CHAGAS JÚNIOR - 1ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná  
CELSO ANTONIO BOTÃO CARVALHO JÚNIOR - Vara do Trabalho de Pimenta Bueno  
JAMILLE CARVALHO RIBEIRO PIRES GONÇALVES - Vara do Trabalho Epitaciolândia  
JOSÉ ROBERTO COELHO MENDES JÚNIOR - Vara do Trabalho de Rolim de Moura  
SONEANE RAQUEL DIAS LOURA - Vara do Trabalho de Guajará-Mirim  
VICENTE ÂNGELO SILVEIRA REGO - Vara do Trabalho de Feijó  
FERNANDA ANTUNES MARQUES JUNQUEIRA - - Vara do Trabalho de Machadinho do Oeste  
VAGA - Vara do Trabalho de Cruzeiro do Sul

## JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

(Ordem de Antiguidade)

CAROLINA DA SILVA CARRILHO ROSA - 6ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
AUGUSTO NASCIMENTO CARIGÉ - 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho  
ANDREZA SOARES PINTO - Secretária da Corregedoria Regional  
EDUARDO RITZEL MARCOLIN - 2ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná  
WALMIR AFFONSO JUNIOR - Secretária da Corregedoria Regional  
JACKSON ISZCZUK ALMEIDA BRYK - Secretária da Corregedoria Regional  
MAURICIO EVANDRO CAMPOS COSTA - Vara do Trabalho de Cacoal  
ALEXANDRE MOREIRA DOS SANTOS ALMEIDA - Escola Judicial  
LUÍSA AZEVEDO BRUGNOLI RIBEIRO - Escola Judicial  
THIAGO OLIVA LAMBOIA - Escola Judicial  
MARIA ELIZA ESPINDOLA - Escola Judicial  
SABINA HELENA SILVA DE CARVALHO RODRIGUES - Escola Judicial  
RODRIGO GUARNIERI - Escola Judicial  
FERNANDO BLOS SUNARA - Escola Judicial  
LUCIANO HENRIQUE DA SILVA - Escola Judicial  
ALYSON ALVES PEREIRA - Escola Judicial  
PAULO APARECIDO RIBEIRO GUSMÃO - Escola Judicial  
FERNANDA CAVALCANTE FON SOARES - Escola Judicial  
CARLA GABRIELLA GRAH SENS - Escola Judicial  
GISELE DE FATIMA ZANETTE SARRO SOARES - Escola Judicial  
MARINA BRETAS DUARTE MORAIS - Escola Judicial  
BRUNO HENRIQUE DA SILVA OLIVEIRA - Escola Judicial  
JOÃO PAULO RODRIGUES REIS - Escola Judicial  
FERNANDA SIMÕES CAVALCANTE MAENISHI - Escola Judicial  
DANIELE ADRIANA STANISLAWSKI - Escola Judicial  
ALEXANDRE DA SILVA HENRIQUE - Escola Judicial

# COMPOSIÇÃO

## JUIZES DO TRABALHO





Secretaria-Geral da Presidência  
MARIA APARECIDA RODRIGUES LOPES

Secretaria Executiva da Escola Judicial  
LIDUINA MARIA DAS CHAGAS LANDIM

Assessoria Administrativa da Presidência  
CARLA CRISTINA DANTAS LIMA

Secretaria de Gestão Estratégica  
LUCAS BARBOSA BRUM

Secretaria de Comunicação Social e Eventos Institucionais  
CELSO GOMES

Secretaria de Orçamento e Finanças  
RAIMUNDO JOSÉ ZACARIAS DA COSTA

Secretaria de Apoio ao Conhecimento, à Liquidação e à Execução - SACLE  
MARIA JOSÉ CORRÊIA

Núcleo de Precatórios  
MARIA ELEIDE BATISTA DE SALES MENDES

Secretaria do Tribunal Pleno e Turmas  
ALEXANDRE GONÇALVES ZIMMERMANN

Ouvidoria-Geral  
KÁTIA CILENE DE MESQUITA SILVA FREITAS

Diretoria-Geral  
ROMARIO NUNES THADDEU

Secretaria de Controle Interno e Auditoria  
WHANDER JEFFSON DA SILVA COSTA

Secretaria Judiciária de 1º Grau  
LÉLIO LOPES FERREIRA JUNIOR

Secretaria Judiciária de 2º Grau  
JOÃO PAULO PELLER

Coordenadoria de Assistência à Saúde  
JÉSSICA JEVANNY ROCHA GÓES DOS SANTOS

Secretaria Administrativa  
GEORGE ALESSANDRO GONÇALVES BRAGA

Coordenadoria de Serviços de Infraestrutura, Logística e Segurança  
HELY CALIXTO DA CRUZ

Secretaria de Gestão de Pessoas  
FRANK LUZ DE FREITAS

Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação  
ROBERT ARMANDO ROSA

Secretaria da Corregedoria Regional  
EDUARDO MORAIS DA COSTA

# COMPOSIÇÃO

## DIRETORES E GESTORES



Desembargadora do Trabalho  
**Maria Cesarineide de Souza Lima**

“ O momento pelo qual a humanidade, há mais de um ano, atravessa com a pandemia do novo coronavírus, nos coloca comparativamente num campo de guerra, onde todos são tratados por igual, independente de raça, cor, nacionalidade ou condição social, buscando apenas a sobrevivência humana. As únicas armas à disposição são a fé em Deus, a perseverança e a confiança na ciência.

É nesse contexto que as organizações públicas e privadas são afetadas diretamente pelos efeitos da pandemia, pois são organismos constituídos por pessoas, que na luta pela sobrevivência, não conseguem dissociar o profissional do homem.

Quando assumi a presidência deste egrégio Tribunal, em janeiro de 2021, já sabia do gigantesco desafio, mas como acreana que sou, tinha a plena convicção de que precisamos “ser invencíveis e grandes na guerra”, como diz a letra do hino daquele estado.



**PRESIDENTE**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO





Portanto, falar de planejamento nesse cenário de incertezas não é tarefa fácil, mas se faz necessário pela busca de sonhos, em que o seu processo se torna até mais importante do que o produto final. A busca pelo sonho coletivo, no primeiro momento, nos traz de volta o ânimo e, depois, nos faz crer que com diálogo e planejamento eles podem ser alcançados.

Foi na busca desse sonho que construímos o Planejamento Estratégico Participativo 2021-2026, levando adiante uma tradição de mais de 15 anos, e mesmo de forma diferente dos planos anteriores, marcado pelos grandes encontros e debates, este silenciosamente tem a marca de cada magistrado, servidor e stakeholder, que deram suas preciosas contribuições pelos meios virtuais. Entendemos que o processo de planejamento, mais do que nunca, precisa ser flexível, impulsionado pelo momento de absoluta anormalidade, pois ainda não sabemos quando e como será o cenário pós-pandemia. Contudo, já sabemos que a velocidade das mudanças será muito grande, e como diz a letra da música de Lulu Santos: “nada do que foi será de novo do jeito que já foi um dia”; o que exigirá muita habilidade dos gestores para monitorar e revisar a estratégia, quase constantemente, em coerência ao cenário atual, para que todos tenham os mesmos objetivos e remem na mesma direção.

Por fim, o Poder Judiciário brasileiro demonstrou, no último ano, que está preparado para as mudanças que ainda virão, e o nosso Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região também está pronto, porque tem uma força de trabalho comprometida com a sociedade, e fará o que for necessário para se adequar às demandas sociais, por meio de uma prestação jurisdicional rápida e eficiente. É certo que durante o próximo ciclo do planejamento estratégico muita coisa será inovada, a arquitetura forense deverá ser repensada, os investimentos em infraestrutura física e arquitetônica serão substituídos por investimentos em sistemas, programas e algoritmos, mas não podemos jamais esquecer de que a base de tudo isso será sempre o ser humano, que através da sua inteligência cognitiva, irá materializar todas as inovações que irão acelerar as mudanças capazes de alcançar os sonhos, mesmo aqueles que até recentemente não eram sequer almeçados.

”

“... Invencíveis e grandes na guerra, imitemos o exemplo sem par ...”

Trecho do hino do Estado do Acre



**PRESIDENTE**





“

Definir a estratégia de nossa instituição é construir a ponte que liga o *status quo* ao futuro. É por ela que poderemos avançar e caminhar em direção à consecução de nossa visão, afirmando verdadeiramente nossa missão e tendo como base nossos valores. O Planejamento Estratégico é materialização deste instrumento de ligação, o qual foi elaborado de forma efetivamente participativa e tendo considerado a realidade líquida vivenciada neste momento, elemento indissociável de uma análise de ambiente real.

Secretário de Gestão Estratégica  
**Lucas Barbosa Brum**

”





## NOSSA JURISDIÇÃO



Competência territorial da  
Justiça do Trabalho da 14ª Região

### 32 Varas do Trabalho

prestação jurisdiccional de 1º grau



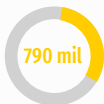
### 74 municípios

sob tutela jurisdiccional do TRT14



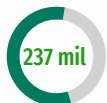
### 2,6 milhões

habitantes



### 390 mil km<sup>2</sup>

área territorial







**01**

## INTRODUÇÃO

Planejamento Estratégico  
Amparo Legal  
Desdobramentos Internos  
Histórico

**02**

## REFERENCIAL METODOLÓGICO

Ferramenta BSC  
Comitê de Gestão Participativa  
Consulta Externa  
Consulta Interna  
Projeto Supera

**03**

## DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Análise FOFA

**05**

## OBJETIVOS, INDICADORES E METAS

**07**

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

**06**

## MAPA ESTRATÉGICO

**04**

## IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

Missão, visão e valores





01

## INTRODUÇÃO



### PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O presente Plano Estratégico Participativo do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (PEP 2021-2026) sintetiza os principais desafios da instituição para os próximos seis anos.

O plano é resultado do esforço colaborativo de todos os Tribunais Regionais do Trabalho, que definiu o Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho, documento que serviu de base para a elaboração dos planejamentos estratégicos dos Regionais.

No que coube ao Comitê de Gestão Participativa deste Regional, responsável pela finalização deste plano, foram convidados magistrados, servidores, advogados, órgãos e entidades do sistema de justiça e demais órgãos com os quais o Tribunal faz parceria, para participarem da elaboração da proposta do plano. Devido às condições definidas pelas regras de ouro do planejamento da Justiça do Trabalho, foram revisados a visão de futuro, os objetivos, indicadores, metas e iniciativas estratégicas. Além disso, o diagnóstico organizacional, utilizando a ferramenta FOFA (forças, oportunidades, fraquezas e ameaças) também foi revisado, com base nos cenários interno e externo atuais. Os demais elementos (missão, valores e a maioria majoritária dos objetivos e indicadores) foram replicados do planejamento nacional, em cumprimento à Resolução CSJT nº 259/2020.

A exemplo do planejamento da Justiça do Trabalho, o PEP 2021-2026 adotará como obrigatórias, integrantes deste plano, as metas nacionais do Poder Judiciário Nacional. Além dessas metas e seus respectivos indicadores, sem prejuízo de inclusão de métricas próprias, o esforço maior da gestão será para a implementação das melhores práticas que contribuam para o aperfeiçoamento institucional e a entrega jurisdicional de forma célere e efetiva

## AMPARO LEGAL - ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

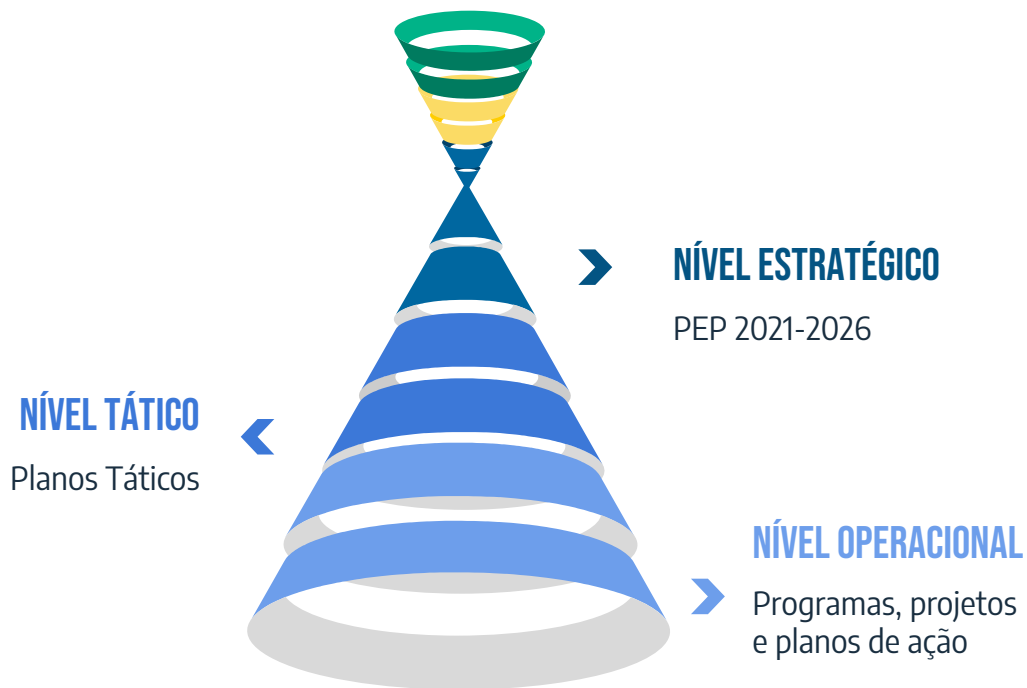
O PEP 2021-2026 está alinhado à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, estabelecida na Resolução CNJ nº 325/2020, particularmente em relação aos macrodesafios ali estabelecidos; e foi construído a partir do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, em conformidade com o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, instituído pela Resolução CSJT nº 259/2020.

01



## DESDOBRAMENTOS INTERNOS

Uma vez aprovado o PEP 2021-2026 serão iniciados os desdobramentos internos com todas as unidades e grupos de trabalho responsáveis pelos objetivos estratégicos. A dinâmica será consubstanciada na elaboração de planos de contribuição, de níveis táticos ou operacionais, que expressamente elenque iniciativas (ações, projetos e programas) que conduzam ao alcance aos objetivos estratégicos do Regional.



01



## HISTÓRICO

Para a consignação deste plano, foram considerados os referenciais teóricos e metodológicos dos planos estratégicos anteriores executados pelo TRT14 e os respectivos resultados alcançados.

1

### PEP 2007-2008

O Planejamento Estratégico Participativo (PEP 2007-2008) inaugurou um modelo de gestão focado na eficácia, agilidade, inovação tecnológica e gestão participativa. Nesse período, houve forte atuação das comissões “Processos” e “Pessoas”; implementação do plano de melhoria decorrente de autoavaliação da gestão; idealização dos programas sociais e das ações itinerantes.

2

### PEP 2009-2014

O PEP 2009-2014 foi concebido à luz da Resolução nº 70/2009 do CNJ, a qual criou pela primeira vez as metas nacionais do Poder Judiciário. Nesse período, foram executados projetos e ações segundo os três eixos estruturantes: 1. efetividade na prestação jurisdicional, 2. simplificação e melhoria dos processos de trabalho, e 3. fortalecimento da força de trabalho. Entre os projetos, destaca-se a implantação do primeiro Plano de Comunicação Institucional (PCI) e do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC), a implantação da Gestão por Competências e o PJe-JT em 100% do Regional.

01



## PEP 2015-2020

O PEP 2015-2020 foi resultado de um processo bastante participativo, alavancado pelo Plano Avança TRT14, com a participação de servidores e magistrados em diversas oficinas temáticas. Foi nesse plano que se evidenciou nos Tribunais Regionais maior alinhamento com a estratégia nacional, com objetivos alinhados aos macrodesafios, aprovados pela Resolução CNJ nº 198/2014.

Nesse período, foram realizadas as reestruturações administrativas para aperfeiçoar a capacidade da força de trabalho com as demandas, ao tempo de promover a padronização nacional; foi criada a política de gestão de riscos;

3

foram incrementadas as ações de gestão de projetos, gestão de processos e de priorização do 1º Grau; foram implantados o Plano Logística Sustentável, o Sistema de Processos Administrativos - PROAD, o Plenário Virtual, o Núcleo de Atendimento e Atermação Virtual (NAAV), as Secretarias Virtuais, os CEJUSC's (Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania), o Juízo 100% Digital, o Gerenciamento de Processos Administrativos e a modernização do portal eletrônico; bem como houve atualizações e melhorias no sistema de PJe e o alcance do selo 100% PJe.

4

## PEP 2021-2026

O Plano Estratégico aqui apresentado vigente pelos próximos 6 anos representa uma nova fase para o Tribunal, com novos objetivos e metas sendo fruto da construção coletiva e do aprendizado decorrente dos planos anteriores.

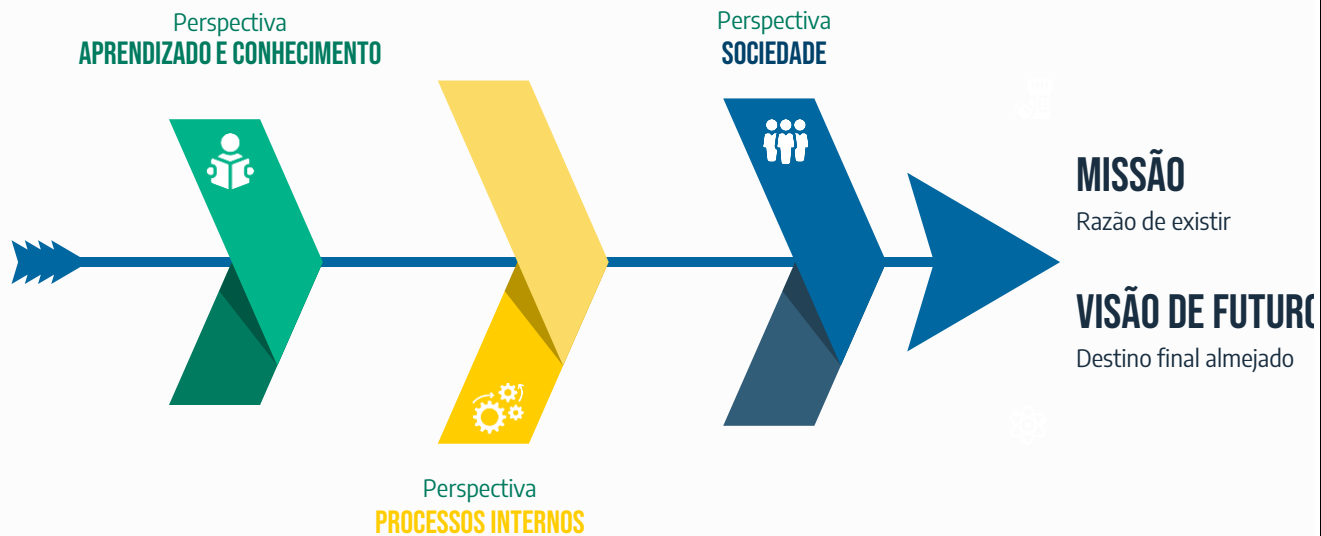
01



## FERRAMENTA BSC

A referência teórica aplicada para elaboração deste plano é a metodologia de gestão estratégica *Balanced Scorecard* (BSC), a mesma utilizada nos planejamentos anteriores.

O BSC permite descrever a estratégia de forma muito clara, por intermédio das perspectivas: **Sociedade** (resultados para o usuário dos serviços de justiça), **Processos Internos** (resultados da atividade finalística) e **Aprendizado e Conhecimento** (condições de gestão), de forma que todos se interligam entre si, formando uma relação de causa e efeito.



02

## REFERENCIAL METODOLÓGICO





## COMITÊ DE GESTÃO PARTICIPATIVA

A governança em rede do TRT14 é implementada pelo Comitê de Gestão Participativa, instituído por meio da Portaria GP nº 0737, de 21 de maio de 2019, o qual se compõe de uma coordenação geral, da equipe de gestores estratégicos e pelos *stakeholders*.



### Coordenação Geral

Presidência



### Equipe de Gestores Estratégicos

Juiz Auxiliar da Presidência, Secretário-Geral da Presidência, Diretor-Geral, Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação, Secretário de Gestão Estratégica, Secretário Judiciário de 1º Grau, Secretário Judiciário de 2º Grau, Secretário de Orçamento e Finanças, Secretário de Gestão de Pessoas, Secretário de Comunicação Social e Eventos Institucionais, Secretário da Corregedoria Regional, Coordenador de Serviços de Infraestrutura, Logística e Segurança, Coordenador de Assistência à Saúde, Secretário Administrativo e Assessor Administrativo



### Partes Interessadas

Amatra14, MPT/PRT14, OAB-RO, OAB-AC, Aronatra, Assojaf-RO/AC, Sinsjustra, entre outras





A Coordenação Geral é exercida pela Presidência do Tribunal, e a equipe de gestores participam e deliberam pela aprovação da proposta final de revisão e formulação do novo plano estratégico.

Incluem-se entre os *stakeholders* os demais órgãos do Poder Judiciário e Ministério Público do Trabalho sediados no âmbito da jurisdição do Tribunal, a Ordem dos Advogados do Brasil, seccionais do Estado de Rondônia e do Estado do Acre, Amatra14 e demais associações de classe de servidores, competindo à coordenação geral do comitê instá-los a participar dos processos participativos de forma consultiva.

## CONSULTA EXTERNA

Tendo em vista a conclusão do ciclo do Planejamento Estratégico Participativo (PEP 2015-2020), e a determinação do CSJT contida na Resolução CSJT nº 259/2020, de que deverão ser convidados magistrados, servidores, jurisdicionados, advogados, Ministério Público, associações e entidades de classe, para a elaboração do planejamento estratégico dos Tribunais Regionais, o TRT da 14ª Região convidou esses órgãos e outros pertencentes ao sistema de justiça nos Estados de Rondônia e Acre, para participarem dos debates acerca da nova proposta de planejamento.



A consulta foi realizada por meio eletrônico, entre os dias 27 de janeiro e 4 de fevereiro de 2021, sendo consultados os seguintes órgãos e entidades: Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 14ª Região (Amatra14), Procuradoria Regional do Trabalho da 14ª Região (MPT/PRT14), Ordem dos Advogados do Brasil de Rondônia (OAB-RO), Ordem dos Advogados do Brasil do Acre (OAB-AC), Associação Rondoniense da Advocacia Trabalhista (Aronatra), Associação de Oficiais de Justiça Federais de Rondônia e Acre (Assojaf-RO/AC), Sindicato dos Servidores da Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre (Sinsjustra), Tribunal de Justiça de Rondônia (TJ-RO), Tribunal de Justiça do Acre (TJ-AC), Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia (TRE-RO), Tribunal Regional Eleitoral do Acre (TRE-AC), Seção Judiciária de Rondônia (JF-RO), Seção Judiciária do Acre (JF-AC), Ministério Público do Estado de Rondônia (MP-RO), Ministério Público do Estado do Acre (MP-AC), Universidade Federal de Rondônia (Unir), Defensoria Pública da União em Rondônia (DPU-RO), Defensoria Pública da União no Acre (DPU-AC), Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO) e Tribunal de Contas do Estado do Acre (TCE-AC).

Dos órgãos e entidades relacionados acima, responderam à consulta os seguintes: TRE-AC, OAB-RO, TJ-RO e TJ-AC. Dessa forma, contribuiram para a análise do Comitê de Gestão Participativa, encarregado pela elaboração do planejamento estratégico.

# CONSULTA INTERNA

A consulta interna foi realizada, por formulário eletrônico, no período de 8 a 22 de fevereiro de 2021. Nesse período, magistrados e servidores responderam aos quesitos da pesquisa e propuseram inovações ao texto da proposta inicial. Cerca de 58 pessoas, entre magistrados e servidores lotados nas áreas judicial e administrativa, de 1º e 2º graus, participaram da pesquisa. A maioria aprovou a proposta inicial, no entanto, também apresentou sugestões, fez críticas e reflexões que contribuiriam para aperfeiçoar a minuta do plano.

02



## Processos Participativos

Consulta Externa

Consulta Interna

### Entidades de Classe/Categoria

Ordem dos Advogados; sindicatos e associações representativas de categorias profissionais

### Órgãos do Sistema Judiciário de RO/AC

Tribunais de Justiça, Ministérios Públicos, Defensorias Públicas

### Órgãos de Controle Externo

Tribunais de Contas dos Estados



### Magistrados

TRT14

### Servidores

TRT14

### Outros Órgãos

Tribunais Regionais Eleitorais, Universidade Federal

## PROJETO SUPERA



O projeto Supera TRT14 consiste num novo Plano Avança TRT14, nos moldes desenvolvidos para a elaboração do PEP 2015-2020. Faz alusão ao momento pandêmico, o qual requer resiliência e superação das pessoas e instituições. O projeto tenta mobilizar e sensibilizar magistrados, servidores, colaboradores e stakeholders para que se possa encontrar as melhores estratégias e práticas de gestão para se cumprir a missão institucional de fazer justiça.

Portanto, diante das adversidades trazidas pela pandemia, persistindo ainda cenários de incertezas, o momento cauteloso nos convida a fazer reflexões sobre as ações até aqui desenvolvidas, os novos padrões de comportamento e as novas maneiras de trabalhar, as novas e crescentes demandas que influenciarão na missão institucional, e os avanços que poderão ser implementados, os quais devem ser convertidos em ganho de produtividade e de qualidade de vida. O projeto Supera TRT14 é composto pelas seguintes etapas:

01

Realização da análise de ambiente e validação da proposta de missão, visão e valores

03

Elaboração da Matriz de Alinhamento com a Estratégia Nacional e com a Estratégia da Justiça do Trabalho, do Mapa Estratégico e da minuta de Resolução Administrativa

02

Formulação e validação dos objetivos, indicadores, metas e iniciativas

04

Aprovação do plano estratégico pelo Tribunal Pleno

02





03

DIAGNÓSTICO

ORGANIZACIONAL



O nosso Diagnóstico Organizacional é resultado da análise de ambiente realizada por meio dos processos participativos, a partir do diagnóstico definido para a Justiça do Trabalho, com a introdução das peculiaridades regionais e consideradas as incertezas causadas pela pandemia da Covid-19

## ANÁLISE DE AMBIENTE

Visando subsidiar a elaboração do Plano Estratégico, utilizamos como ferramenta de suporte a Análise SWOT, ou Matriz FOFA, que permite uma investigação simples, porém abrangente, acerca do cenário ou ambiente em que estamos inseridos, o que nos confere uma visão ampla e contextualizada com relação a como estamos posicionados em nosso ramo de atuação, em comparação a nossos pares. Esse diagnóstico inicial também serve como um ótimo ponto de partida para uma macro análise dos riscos institucionais aos quais estamos expostos.

**F**

**Forças**

Vantagens internas que contribuem para o nosso negócio

**O**

**Oportunidades**

Fatores externos que influenciam positivamente no nosso negócio

**F**

**Fraquezas**

Desvantagens internas que prejudicam nosso negócio

**A**

**Ameaças**

Fatores externos que influenciam negativamente no nosso negócio

A análise do ambiente interno do Tribunal compreende o diagnóstico no que diz respeito às suas forças e fraquezas.

## Forças |

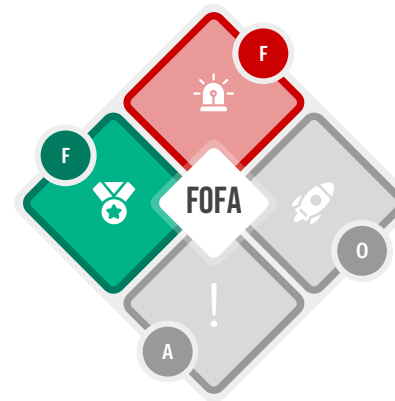
- Celeridade na fase de conhecimento
- Política de soluções consensuais de conflitos
- Formação, qualificação e comprometimento dos magistrados e servidores
- Infraestrutura física e tecnológica
- Pje-JT
- Sistemas administrativos eficientes
- Interação e compartilhamento de práticas entre os órgãos do serviço público
- Transparência
- Capacidade de inovação e adaptação às adversidades

## Fraquezas |

- Insuficiência dos quadros de pessoal especializado
- Baixa efetividade nas execuções trabalhista e fiscal
- Deficiência na comunicação interna e externa
- Baixa maturidade em gestão de pessoas
- Baixa adesão a políticas e processos de gestão e governança
- Estágio incipiente da padronização e uniformização de procedimentos
- Dificuldade de atendimento a padronização de estrutura administrativa
- Baixa maturidade na gestão da informação

## Análise FOFA

Ambiente Interno



A análise do ambiente externo compreende o diagnóstico no que diz respeito às suas oportunidades e ameaças.

## Oportunidades |

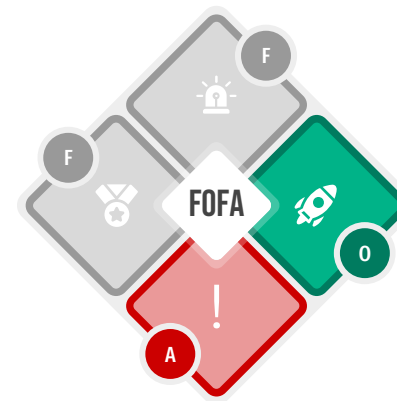
- Parceria com outros órgãos e fortalecimento das cooperações judiciárias
- Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho
- Quebra de paradigma quanto à prestação de serviços via remoto, diante do contexto atual vivenciado no país e no mundo
- Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de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

## Ameaças |

- Restrições orçamentárias
- Cenário político e socioeconômico desfavorável
- Questionamento da relevância dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho
- Impactos negativos da pandemia do COVID-19
- Restrição ao provimento de cargos
- Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal
- Qualidade da infraestrutura de telecomunicação no Estados de Rondônia e Acre

## Análise FOFA

Ambiente Externo







04

# IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

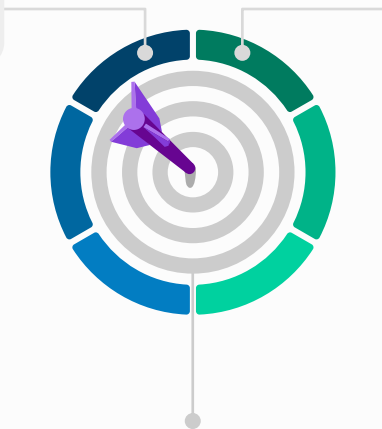


É composta pela Missão, Visão de Futuro e pelos Valores Institucionais. Esse tripé constitui os nossos direcionadores estratégicos, para os quais são definidos objetivos, indicadores e metas, bem como são priorizados projetos e ações para serem executados a curto, médio e longo prazos

## Atributos de Valor

São princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho.

Conforme o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, instituído pela Resolução CSJT nº 259/2020, os valores da Justiça do Trabalho devem ser replicados nos planos estratégicos do Tribunais Regionais do Trabalho, sem prejuízo do acréscimo de outros relacionados às especificidades do respectivo Tribunal e aos objetivos estratégicos específicos a seus planos.



## Visão de Futuro

É o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo. Ao determinar a visão, devemos ter em mente como queremos que o TRT14 seja visto e reconhecido. Ela estabelece aonde o tribunal deseja chegar em termos de desempenho institucional.

A Visão foi definida por meio dos processos participativos com a colaboração de magistrados, servidores e órgãos e entidades parceiras.

## Missão Institucional

É a declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias. É o propósito básico do tribunal para o qual são conduzidas as atividades e os valores que orientam magistrados e servidores.

Conforme o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, instituído pela Resolução CSJT nº 259/2020, a missão dos tribunais regionais deve ser idêntica à da Justiça do Trabalho.

# IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO TRT14

## Nossa Missão



Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania

## Nossa Visão

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



## Nossos Valores



Ética | Acessibilidade | Agilidade | Eficiência | Transparência | Inovação  
Valorização das pessoas | Sustentabilidade | Efetividade  
Comprometimento e engajamento | Segurança jurídica | Respeito à diversidade





## DESCRIÇÃO DOS VALORES

01

Agir com honestidade, probidade, integridade, responsabilidade, respeito e moralidade em todas as suas ações e relações, visando ao convívio pacífico com a sociedade

Ética

02

Democratizar e facilitar o acesso à Justiça

Acessibilidade

03

Prezar pela agilidade nos trâmites judiciais e administrativos

Agilidade

04

Refere-se a produzir corretamente, utilizando os recursos disponíveis da melhor forma possível e sem gastar muito. Dessa forma, é possível diminuir os custos e tempo, fazendo-se mais com menos

Eficiência

05

Disponibilizar à sociedade com clareza as informações dos atos praticados pela instituição, inclusive os motivos e objetivos que lhes deram origem

Transparência

06

Buscar soluções para a melhoria contínua da prestação de serviços, destacando-se pela criatividade, modernidade e pela quebra de paradigmas

Inovação



## DESCRIÇÃO DOS VALORES

07

Contribuir para a melhoria contínua das relações interpessoais, bem-estar e satisfação das pessoas, pautando-se pela empatia.

Valorização das  
pessoas

08

Atuar, motivado pela solidariedade, para o fortalecimento da cidadania e da gestão sustentável, por meio de ações socioambientais e relevantes a toda sociedade

Sustentabilidade

09

Consiste em fazer o que tem que ser feito, atingindo os objetivos traçados e utilizando os recursos da melhor forma possível

Efetividade

10

Atuar com dedicação, empenho e envolvimento, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais de forma proativa

Comprometimento  
Engajamento

11

Garante que uma nova lei não prejudique situações já consolidadas sob a vigência de uma lei anterior, gerando estabilidade nas relações de trabalho

Segurança  
jurídica

12

Capacidade de compreender e respeitar as pessoas com relação às questões de gênero, crenças, raças e etnias, orientações sexuais, tolerância religiosa, portadoras de deficiências, entre outros

Respeito à  
diversidade



05

# OBJETIVOS, INDICADORES E METAS



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivos Estratégicos são os fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro. Os objetivos estratégicos do TRT da 14ª Região são similares aos objetivos da Justiça do Trabalho e estão alinhados aos macrodesafios do Poder Judiciário Nacional, com adequações textuais para atender às peculiaridades regionais. Os objetivos são compostos por:



### Indicadores

são sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado a partir da mensuração e do acompanhamento do resultado das metas estratégicas



### Metas

representam o nível de desempenho e resultados almejados para atingir os objetivos institucionais propostos, de acordo com a estratégia adotada



### Iniciativas

são programas, projetos e planos de ação de curto, médio e longo prazos, externos às atividades de rotina, com vistas, especificamente, a alcançar os objetivos estabelecidos no plano estratégico e preencher as lacunas existentes entre o desempenho atual da organização e o desejado

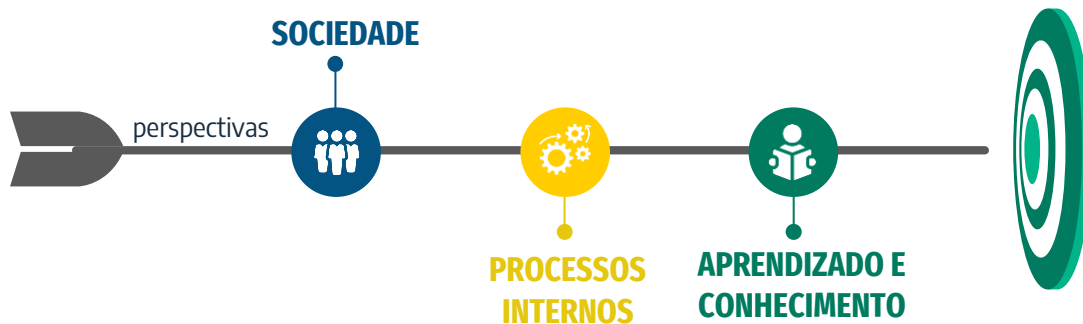


### Programas

é um conjunto de projetos correlacionados, com gestão coordenada e com o intuito de gerar valor para a organização; projeto é o esforço temporário planejado e empreendido com finalidade específica, executado por meio de atividades inter-relacionadas ou interativas, com início e término definidos

## MATRIZ DE INDICADORES E METAS

A seguir, para cada perspectiva, apresentaremos nas próximas páginas as metas a serem perseguidas neste período de 6 anos, bem como os indicadores (índices) utilizados para auferir o seu desempenho.

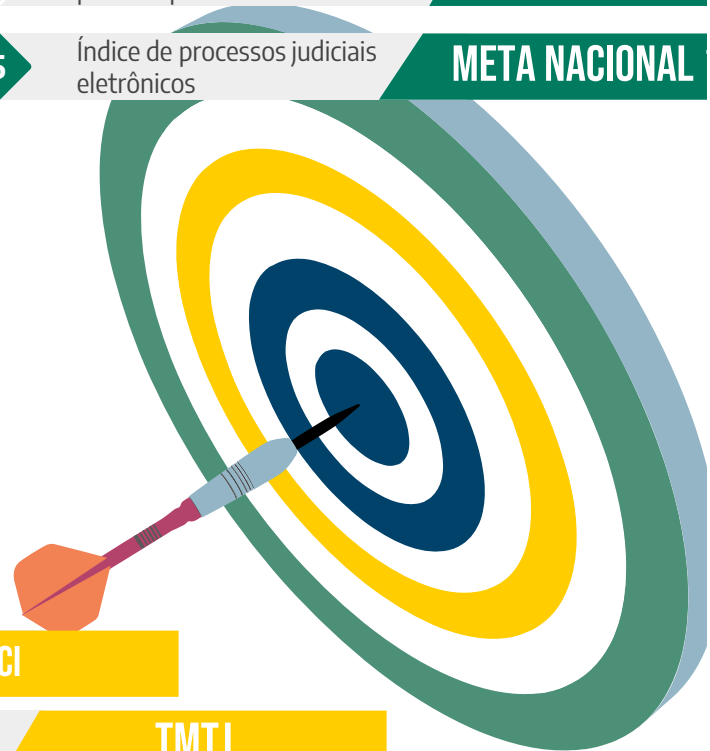


Para a definição das metas, procuramos na medida do possível aplicar o método SMART, que contribui para a escolha de metas mais inteligentes e assertivas, que apresentam as seguintes características fundamentais:





1	Pesquisa de Imagem da JT	PI-JT	
2	Índice de satisfação	IS	
3	Índice de integração da agenda 2030 ao Poder Judiciário	META NACIONAL 9	
4	Índice de desempenho de sustentabilidade	IDS	
5	Índice de processos julgados	META NACIONAL 1	
6	Índice de processos antigos julgados	META NACIONAL 2	
7	Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais	META NACIONAL 5	
8	Índice de avaliação de riscos	IAR	
9	Índice de conciliação	META NACIONAL 3	
10	Índice de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos	IPMCI	
11	Tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ser aplicada	TMTJ	
12	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores	META NACIONAL	
13	Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus	IAN	
14	Índice de execução das dotações para despesas discricionárias	IEDD	
15	Índice de processos judiciais eletrônicos	META NACIONAL	







SOCIEDADE

## MACRODESAFIO

Fortalecimento da relação institucional do judiciário com a sociedade

## OBJETIVO

Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

## DESCRIÇÃO

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 sociedade, para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho

## RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO

Secretaria de Comunicação Social e Eventos Institucionais

1

### Pesquisa de imagem da JT - PI-JT

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** (meta a ser fixada pelo CSJT)

-

-

-

-

-

-

**Linha de base:**

**Responsável pelo Indicador:** Secretaria de Comunicação Social e Eventos Institucionais

2

### Índice de satisfação - IS

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** (meta a ser fixada pelo CSJT)

-

-

-

-

-

-

**Linha de base:**

**Responsável pelo Indicador:**

05



INDICADORES



## MACRODESAFIO

Promoção da sustentabilidade e garantia dos direitos fundamentais

## RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO

Secretaria de Gestão Estratégica

## OBJETIVO

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

## DESCRIÇÃO

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação do trabalhador, a não discriminação de gênero, raça e diversidade, o combate ao trabalho infantil, bem como a gestão e o uso sustentável, eficiente e eficaz dos recursos sociais, ambientais e econômicos, visando ao alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas – Agenda 2030.

SOCIEDADE

3

### Índice de integração da agenda 2030 ao Poder Judiciário: Meta Nacional 9

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** Alcançar 100% do Índice de integração da agenda 2030 ao Poder Judiciário, até dezembro de 2026

100%

100%

100%

100%

100%

100%

**Linha de base:** Não há

**Responsável pelo Indicador:** Chefe da Seção de Sustentabilidade

4

### Índice de desempenho de sustentabilidade - IDS

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** Aumentar 2 p.p. a cada ano no índice de desempenho de sustentabilidade, até dezembro de 2026

100%

100%

100%

100%

100%

100%

**Linha de base:** 57,2% (média nominal de 2018 e 2019)

**Responsável pelo Indicador:** Chefe da Seção de Sustentabilidade

INDICADORES

05





## MACRODESAFIO

Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional

## RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO

Grupo Gestor Regional de Estatística e de Desempenho

## OBJETIVO

Garantir a duração razoável do processo

## DESCRIÇÃO

Materializar a razoável duração do processo em todas as suas fases, garantindo-se a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação processual, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais

PROCESSOS INTERNOS

5

### Índice de processos julgados - IPJ (Meta Nacional 1\*)

2021	2022	2023	2024	2025	2026
100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Meta:** Atingir os índices propostos pelo CNJ

**Linha de base:** Meta Nacional 1 - **2019:** 96,53% - **2020:** 98,13%

**Responsável pelo Indicador:** Secretário Judiciário de 1º Grau/ Secretário Judiciário de 2º Grau

\*Julgar mais processos que os distribuídos - Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente

### Índice de processos antigos julgados - IPAJ (Meta Nacional 2\*)

2021	2022	2023	2024	2025	2026
100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Meta:** Atingir os índices propostos pelo CNJ

**Linha de base:** Meta Nacional 2 - **2019:** 108,49% - **2020:** 108,14%

**Responsável pelo Indicador:** Secretário Judiciário de 1º Grau/ Secretário Judiciário de 2º Grau

\*Julgar processos mais antigos - Identificar e julgar até 31/12/2021 pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2019, nos 1º e 2º graus

INDICADORES

6

05





PROCESSOS INTERNOS

**MACRODESAFIO**

Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional

**RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO**

Grupo Gestor Regional de Estatística e de Desempenho

**OBJETIVO**

Garantir a duração razoável do processo

**DESCRIÇÃO**

Materializar a razoável duração do processo em todas as suas fases, garantindo-se a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação processual, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais



INDICADORES

**Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais - TCL (Meta Nacional 5\*)**

2021	2022	2023	2024	2025	2026
100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Meta:** Atingir os índices propostos pelo CNJ

**Linha de base:** a meta 5 é nova para o ano de 2021

**Responsável pelo Indicador:** Secretário Judiciário de 1º Grau/ Secretário Judiciário de 2º Grau

\*Reduzir a taxa de congestionamento - Reduzir em 2 pontos percentuais a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2019. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65%

05





PROCESSOS INTERNOS

### MACRODESAFIO

Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais

### RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO

Secretaria de Gestão Estratégica

### OBJETIVO

Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados

### DESCRIÇÃO

Promover mecanismos de integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados, garantindo-se alinhamento entre a estratégia corporativa e prioridades de gestão às despesas de maior impacto orçamentário e a boa e regular aplicação dos recursos públicos.



### Índice de avaliação de riscos - IAR

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** Alcançar o patamar de “Avançado” no Índice de Avaliação de Riscos, até dezembro de 2026

a definir

a definir

a definir

a definir

a definir

a definir

**Linha de base:** a definir

**Responsável pelo Indicador:** Secretário de Gestão Estratégica

INDICADORES

05





## MACRODESAFIO

Prevenção de litígio e adoção de soluções consensuais para os conflitos

## OBJETIVO

Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

## DESCRIÇÃO

Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios consensuais de solução de conflito como a mediação e a conciliação, com vistas a consolidar a Política de Tratamento Adequada de Conflito de Interesse prevista na Resolução CNJ n.º 125/2010 e na Resolução CSJT n.º 174/2016.

## RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO

Secretaria Judiciária de 1º Grau

PROCESSOS INTERNOS

9

## Índice de conciliação - Meta Nacional 3

**Meta:** Atingir, ao final do ano, 100% de cumprimento na meta 3

2021	2022	2023	2024	2025	2026
100%	100%	100%	100%	100%	100%

### Linha de base:

Percentuais de cumprimento da meta de conciliação no CNJ.

**2018:** 77,14%

**2019:** 110,82%

**2020:** 81,55%

**Responsável pelo Indicador:** Secretário de Gestão Estratégica

INDICADORES

05





## MACRODESAFIO

Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária

## RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO

PROCESSOS INTERNOS

## OBJETIVO

Fortalecer a governança e a gestão estratégica

## DESCRIÇÃO

Aprimorar as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver processos de trabalho inovadores, com suporte de sistemas digitais integrados de gestão de pessoal, de aquisições, de finanças, bem como os relacionados às atividades de compliance e gestão de riscos organizacional, que permitam a tramitação de processos e documentos e a prática de atos de gestão com maior rastreabilidade, segurança, confiabilidade, integridade, atualidade, celeridade, transparência e eficiência

05

10

## Índice de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos - IPMCI

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** (meta a ser fixada pelo CSJT)

100%

100%

100%

100%

100%

100%

**Linha de base:**

A ser fixada pelo CSJT

**Responsável pelo Indicador:** Secretário de Gestão Estratégica

INDICADORES





PROCESSOS INTERNOS

**MACRODESAFIO**

Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios

**OBJETIVO**

Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

**DESCRIÇÃO**

Garantir estrutura, sistemas de informação, processos de trabalho padronizado, bem como pessoal qualificado para tratamento e solução das demandas judiciais seriadas, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária

**RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO**

Secretário da Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes



11

**Tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ser aplicada - TMTJ**

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** (meta a ser fixada pelo CSJT)

a definir

a definir

a definir

a definir

a definir

a definir

**Linha de base:**

**Responsável pelo Indicador:**

05



INDICADORES



**MACRODESAFIO**

Aperfeiçoamento da gestão de pessoas

**OBJETIVO**

Aderir integralmente ao modelo nacional de gestão de pessoas

**DESCRIÇÃO**

Desenvolver, regulamentar e aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho, bem como propiciar um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos e psicossociais que envolvam a organização do trabalho a gestão por competências, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças e a autorresponsabilidade dos servidores e magistrados, os normativos dos órgãos de controle, as peculiaridades da jurisdição trabalhista, as competências exigíveis para o trabalho digital, como também as modalidades de trabalho presencial e a distância, além da inovação de métodos e processos de trabalho

**RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO**

Secretaria de Gestão de Pessoas

12

**Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores - Meta Nacional 10**

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** Obter desempenho de 100% na meta 10 até o fim do ano

100%

100%

100%

100%

100%

100%

**Linha de base:** 100% no ano de 2020 (a parte dos exames periódicos foi suspensa no ano devido à pandemia)**Responsável pelo Indicador:** Coordenador de Assistência à Saúde

13

**Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus - IANE**

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** A definir pelo CSJT

100%

100%

100%

100%

100%

100%

**Linha de base:** A definir pelo CSJT**Responsável pelo Indicador:** Secretário de Gestão de Pessoas

**MACRODESAFIO**

Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira

**OBJETIVO**

Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

**DESCRIÇÃO**

Assegurar a eficiência da gestão de custos vinculada à estratégia, por meio do funcionamento aperfeiçoado e universal dos mecanismos de administração orçamentária e financeira, com dados íntegros sobre o planejamento e a qualidade da execução do orçamento

**RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO**

Diretoria-Geral

**Índice de execução das dotações para despesas discricionárias - IEDD**

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** Atingir 100% de desempenho, conforme metas propostas para o IEDD

100%

100%

100%

100%

100%

100%

**Linha de base:****Responsável pelo Indicador:** Secretário de Orçamento e Finanças

**MACRODESAFIO**

Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de proteção de dados

**OBJETIVO**

Aprimorar a gestão, governança de TIC e a proteção de dados

**DESCRIÇÃO**

Garantir o aprimoramento, a integridade e a disponibilidade dos sistemas de informação e dos bancos de dados mantidos pela Justiça do Trabalho, por meio de mecanismos de controle consistentes, bem como a modernização de ativos e tecnologias que visem à implementação de grandes bases de dados e aplicação de inteligência artificial para a melhoria dos processos de trabalho e da qualidade dos serviços prestados à sociedade

**RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO**

Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGTIC)

15

**Índice de processos judiciais eletrônicos -  
Meta Nacional 11**

2021

2022

2023

2024

2025

2026

**Meta:** Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total

100%

100%

100%

100%

100%

100%

**Linha de base:****Responsável pelo Indicador:** Secretário de Gestão Estratégica

# 06

## MAPA ESTRATÉGICO



Mapa estratégico é elemento gráfico que descreve a estratégia da organização por meio de objetivos relacionados entre si e distribuídos em dimensões (perspectivas) do *Balanced Scorecard* (BSC) para formar uma cadeia de causa e efeito.

A seguir, apresentamos o Mapa Estratégico aprovado para o sexênio 2021-2026.

# ESTRATÉGIA REGIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO 2021-2026

Mapa Estratégico aprovado pela Resolução Administrativa n. 61, de 26 de maio de 2021

**MISSÃO** Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania

**VISÃO** Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento regional sustentável



PERSPECTIVA  
SOCIEDADE

Objetivos

Fortalecimento da relação institucional do Poder Judiciário com a sociedade

**FORTALECER A COMUNICAÇÃO E AS PARCERIAS INSTITUCIONAIS**

Promoção da sustentabilidade e garantia dos direitos fundamentais

**PROMOVER O TRABALHO DECENTE E A SUSTENTABILIDADE**

Macrodesafios



PERSPECTIVA  
PROCESSOS INTERNOS

Objetivos

Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional

**GARANTIR A DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO**

Enfrentamento à corrupção e improbidade administrativa

**PROMOVER A INTEGRIDADE E A TRANSPARÊNCIA EM RELAÇÃO AOS ATOS DE GESTÃO PRATICADOS**

Prevenção de litígios e adoção de soluções consensuais para os conflitos

**ASSEGURAR O TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

Aperfeiçoamento da gestão administrativa e governança judiciária

**FORTALECER A GOVERNANÇA E A GESTÃO ESTRATÉGICA**

Consolidação do sistema de precedentes obrigatórios

**GARANTIR A EFETIVIDADE DO TRATAMENTO DAS DEMANDAS REPETITIVAS**

Macrodesafios



PERSPECTIVA  
APRENDIZADO E CONHECIMENTO

Objetivos

Aperfeiçoamento da gestão de pessoas

**ADERIR INTEGRALMENTE AO MODELO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS**

Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira

**APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA**

Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados

**APRIMORAR A GESTÃO E GOVERNANÇA DE TIC E PROTEÇÃO DE DADOS**

Macrodesafios

## VALORES

Ética | Acessibilidade | Agilidade | Eficiência | Transparência | Inovação | Valorização das pessoas  
Sustentabilidade | Efetividade | Comprometimento e Engajamento | Segurança jurídica | Respeito à diversidade



Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região | Rondônia e





07

## CONSIDERAÇÕES

## FINAIS



Até julho de 2021, as unidades responsáveis pelo cumprimento de metas farão reuniões temáticas para apresentar suas propostas iniciais de iniciativas estratégicas, por meio de programas, projetos e planos de ação. Durante todo o período de execução do plano estratégico, as propostas de iniciativas deverão sempre ser apresentadas quando houver a necessidade de ações para o cumprimento de metas.

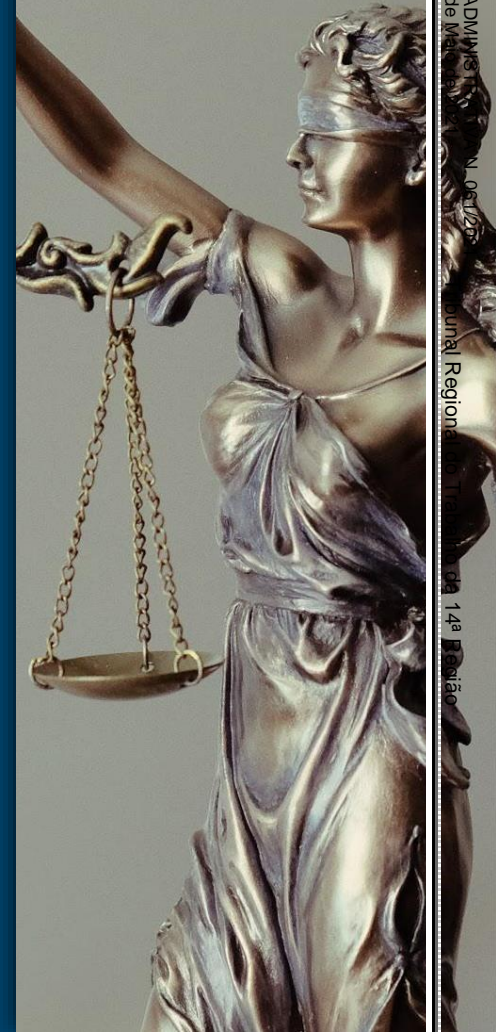
Além do mais e em atendimento ao inciso I do art. 34 da Resolução CSJT no 259/2020, que aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, no primeiro ano de vigência do PE-JT, o tribunal também apresentará propostas para formação do portfólio inicial de iniciativas nacionais.

As iniciativas previstas na referida resolução serão selecionadas por meio do Prêmio Cooperari – Estratégias para Evoluir, com o objetivo de compor o portfólio do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o sexênio 2021-2026.

O Tribunal também fará adesão às iniciativas eleitas na premiação nacional, as quais comporão a cesta de iniciativas do PEP 2021-2026.

“Para realizar grandes conquistas, devemos não apenas **agir**, mas também **sonhar**; não apenas **planejar**, mas também **acreditar**.”

- Anatole France







# Plano Estratégico

Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região

Para maiores informações:

[sge@trt14.jus.br](mailto:sge@trt14.jus.br)

(69) 3218-6662

(69) 3218-6363

[www.trt14.jus.br](http://www.trt14.jus.br)



Tribunal Regional do Trabalho  
14ª Região | Rondônia e Acre