



PLANO DE GESTÃO

PARA O BIÊNIO 2019/2020



IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO TRT 14ª REGIÃO (2015/2020)

Missão	Realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, com celeridade e efetividade, promovendo a paz social e o fortalecimento da cidadania
Visão	Consolidar-se perante a sociedade como referência de credibilidade na prestação jurisdicional
Valores	Ética - Impessoalidade - Transparência - Responsabilidade socioambiental - Celeridade - Acessibilidade - Inovação Respeito e Valorização do Ser Humano - Probidade - Comprometimento - Qualidade

Fonte: Mapa Estratégico Corporativo do TRT da 14ª Região

GESTÃO 2019-2020

PRESIDENTE

Desembargador Osmar J. Barneze

VICE-PRESIDENTE

Desembargador Shikou Sadahiro

DESEMBARGADORES DO TRABALHO

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 J. Barneze

JUIZ AUXILIAR DA PRESIDÊNCIA

Vitor Leandro Yamada

ORGANIZAÇÃO ELABORAÇÃO

Secretaria de Gestão Estratégica

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
DIRETRIZES	5
OBJETIVOS DO PLANO DE GESTÃO	7
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	8
METODOLOGIA	8
AÇÕES PRIORITÁRIAS	9
PRÓXIMOS PASSOS	14

APRESENTAÇÃO

Qual é o grande desafio da Justiça do Trabalho para o biênio 2019-2020?

Talvez seja este o momento mais crucial para a Justiça do Trabalho desde a sua institucionalização há 76 anos. Falar da importância desse segmento de justiça para a sociedade é reforçar o equilíbrio que ele proporciona entre o escopo da justiça social com o do desenvolvimento econômico do país.

Nesse cenário de incertezas, de algumas coisas não podemos abrir mão: o zelo pelo procedimento correto, pela segurança jurídica e da questão ideológica. Com relação ao procedimento, a Justiça do Trabalho precisa, cada vez mais, prestar o serviço jurisdicional à luz da celeridade, isonomia e eficácia de suas decisões; quanto à segurança jurídica requer uma jurisprudência uniformizada, estável, íntegra e coerente, sob pena de gerar desequilíbrio na economia e o descrédito do Poder Judiciário; e por fim, do ponto de vista ideológico, no Brasil ainda há a cultura do descumprimento das obrigações trabalhistas na relação material, restando ao empregado recorrer à tutela jurisdicional, cuja relação leva à Justiça do Trabalho o papel de combate a essa ideologia, e por assumir essa posição, talvez seja essa a razão de cortes orçamentários sem precedentes, que comprometem drasticamente a sua atuação.

Portanto, independente do debate nas instâncias de poder superiores, o nosso compromisso é de lutar por uma justiça cada vez mais forte e presente. O TRT da 14ª Região sempre se destacou pela celeridade e excelência de suas gestões, e agora mais do que nunca, é necessário manter consolidado como importante instituição no cenário democrático, que de fato contribua para a aplicação da tão sonhada justiça entre os economicamente desiguais.

Para o biênio que se inicia, o desafio é manter uma gestão de excelência mesmo com menos recursos, o que significa que teremos de “fazer melhor com menos”, com foco sempre no jurisdicionado, sendo uma justiça presente e efetiva, além de valorizar as pessoas que a integram com o necessário bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Porto Velho, 21 de março de 2019.

Desembargador Osmar J. Barneze
Presidente

DIRETRIZES

O Plano de Gestão 2019-2020 está respaldado nas seguintes diretrizes que estabelecem o rumo da gestão neste biênio:

1. **Continuidade administrativa**

Entende-se que a prestação jurisdicional, como atividade de interesse coletivo, visando a sua aplicação diretamente à sociedade, não pode sofrer interrupção, devendo ser sempre contínua, pois sua paralisação total, ou até mesmo parcial, poderia acarretar prejuízos aos seus usuários. Portanto, os projetos e as ações exitosas em execução no Tribunal deverão ser continuados, desde que voltados ao atendimento do cidadão e da sociedade. Neste passo, a cultura de gestão de projetos, processos e riscos devem ser fomentadas e fortalecidas, contribuindo para uma adequada governança institucional deste Regional.

2. **Focalização pela relevância**

Ter foco significa ter um objetivo, estabelecer um planejamento, ser organizado e ter persistência para atingir as metas e alcançar o que se pretende. Gestores eficazes decidem focar em poucas metas e de maior impacto. As “metas crucialmente importantes” precisam ser alcançadas ou qualquer outro resultado será irrelevante. Partindo desse pressuposto, todos os planos, projetos, programas em execução no tribunal terão de ter o mínimo de meta para serem monitorados, porém, mantendo aquelas consistentes e que realmente tragam resultados para o cidadão e para a sociedade. Além disso, para que você não seja engolido pela procrastinação, ter uma data definida para que seu objetivo ocorra lhe dará motivo para agir agora.

3. Busca permanente pela eficiência: fazer melhor com menos

Esse é, talvez, o maior desafio do biênio que se inicia: alcançar maiores resultados ou até mesmo manter os atuais resultados com menos recursos. Se por um lado, a reforma trabalhista confirmar os efeitos já sentidos, como redução do número de reclamações trabalhistas, aumento da taxa de desemprego, insegurança jurídica, por outro, as notícias de redução orçamentária na Justiça do Trabalho em 2019 e 2020 se confirmarem, os gestores terão de fazer “malabarismo” para superar as dificuldades e, pelo menos, manter os atuais serviços à disposição da sociedade. A equação desafiadora que se coloca para superar o momento de crise é buscar aumentar a produtividade, mesmo havendo menos recursos disponíveis (humanos e orçamentários), tendo para isso que se apoiar nos meios tecnológicos (sistemas), pois a arrecadação da Justiça do Trabalho é decorrente de suas decisões, razão pela qual este Regional deve priorizar estritamente os projetos e ações que tragam resultados diretos ao cidadão e à sociedade.

4. Guiar-se pelo planejamento estratégico estabelecido

Em momentos de dificuldades, principalmente, não há espaço para o improviso, devendo o gestor se apoiar num sistema de planejamento que o ajude a potencializar as poucas oportunidades e reduza as inúmeras ameaças. Assim, o Planejamento Estratégico Participativo (PEP) 2015-2020 deve ser, ainda, a bússola que guiará as ações atuais e futuras até o término de sua vigência. Para tanto, a administração deverá rever sua análise de ambiente, como ato preparatório para a revisão do PEP, bem como, construir de maneira participativa, ouvindo as partes interessadas e considerando as diretrizes superiores, o novo PEP que será implantado a partir de 2021.

5. Inovar para superar

Diante do cenário econômico desfavorável, contingenciamento de recursos orçamentários, redução da demanda processual e de outras dificuldades, a

inovação deverá ser o caminho dos gestores do Tribunal para enfrentar os desafios. O primeiro passo para os gestores é aceitar que o cenário do judiciário brasileiro mudou e está mudando. A inovação que se trata neste Plano não passa somente pelos projetos da área tecnológica, mas principalmente pelo pensamento sistêmico que precisam ter os gestores, pois se eles continuarem a olhar para os serviços prestados da mesma forma, continuarão a encontrar os mesmos caminhos e obter os mesmos resultados. Em tempos de PJe, e-Gestão, Proad, IGest, eSocial, entre outros, o Regional deverá o tempo todo perseguir melhores resultados por meio do aperfeiçoamento dos processos de trabalho.

6. Bem-estar e qualidade de vida no trabalho

Como corporação, o Tribunal não estará alheio às questões de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, partindo da premissa de que o respeito e a valorização das pessoas, conforme já estabelecido no PEP 2015-2020, como valor institucional, deverá ser perseguido por todos sem distinção. Portanto, merecerão atenção as ações que visam a segurança e saúde no trabalho; harmonia no clima organizacional e nas relações interpessoais, desenvolvimento e crescimento na carreira e na medida do possível, adequar os cargos e funções de confiança ao desempenho e comprometimento das pessoas com a instituição, promovendo a gestão por competências.

OBJETIVOS DO PLANO DE GESTÃO

O principal objetivo do Plano de Gestão 2019-2020 é direcionar a força de trabalho para o que é mais importante em benefício do jurisdicionado, dos advogados, órgãos parceiros, colaboradores e da própria administração, de modo a consolidar o Regional como referência de credibilidade na prestação jurisdicional.

Assim, os objetivos finalísticos constantes do PEP 2015-2020 são os referenciais de atuação do Regional no atual biênio, a seguir: ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflitos; aumentar a eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na prestação jurisdicional, e garantir a efetividade das

execuções trabalhistas e fiscais bem como as metas nacionais do Poder Judiciário e do segmento da Justiça do Trabalho.

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Os projetos e ações a serem desenvolvidos pelo Tribunal nesse período necessitarão estar alinhados aos objetivos da instituição, sem prejuízo de outros projetos fruto da iniciativa das pessoas, no entanto, terão prioridade as iniciativas que estejam comprovadamente alinhadas e com os seus recursos garantidos.

A ideia é que os gestores trabalhem com um objetivo em mente, sempre voltado para o cidadão e a sociedade. Logo, o PEP deve ser bússola que direcionará as suas ações, pois os seus objetivos levam a consecução de sua missão institucional de realizar justiça.

METODOLOGIA

A metodologia aplicada para definir as ações prioritárias constantes do Plano de Gestão 2019-2020 remonta do modelo de gestão participativa aplicado, há muitos anos, com bons resultados neste Regional.

No período de 18 a 22 de fevereiro de 2019, em conformidade com o Plano de Ação para formulação do Plano de Gestão do biênio 2019-2020 (Proad 1554/2019), foi disponibilizada uma consulta por meio eletrônico a todas as unidades do Tribunal, com o objetivo de coletar dados e informações visando subsidiar a Administração numa construção coletiva, visando encontrar as melhores soluções para os problemas detectados, sem perder de vista o foco no jurisdicionado e nas pessoas que compõem este Regional.

Nesse período, foram recebidas as contribuições, as quais foram compiladas para análise e definição das ações prioritárias dentro dos três eixos de atuação já traçados pela Administração: **1. Realizar Justiça**, **2. Eficiência Operacional** e **3. Bem-estar e qualidade de vida**.

Participaram da pesquisa vinte e quatro unidades deste Tribunal resultando em um volume considerável de informações sobre a necessidade de ações, os desafios

para concretizá-las e modelos de como superar os desafios de sua implementação.

O resultado foi compilado pela Secretaria da Gestão Estratégica e validada pela alta administração, resultando no presente Plano de Gestão 2019-2020.

AÇÕES PRIORITÁRIAS

As ações prioritárias são iniciativas em forma de projetos, programas e atividades que, sendo executadas, contribuirão para o aperfeiçoamento da atuação da Justiça do Trabalho no âmbito da 14ª Região.

Importante destacar que as ações prioritárias deverão ser revisadas e adequadas em conformidade com as disponibilidades orçamentárias, financeiras, de estrutura física, material e de pessoas, sem perder o foco na busca pelos objetivos institucionais.

O *portfólio* de projetos e ações nunca deverá ser estanque, de modo que estará sempre aberto a novas iniciativas, as quais, estando alinhadas aos objetivos institucionais e avalizadas pela Administração, deverão ser incorporadas, executadas, multiplicadas e disseminadas para toda a organização, se assim for reconhecida como uma boa prática.

O Escritório de Projetos se encarregará de gerenciar o *portfólio* de projetos.

O produto final das contribuições recebidas das unidades do tribunal e varas do trabalho está sintetizado no quadro abaixo, que será ponto de partida para o esforço comum de servidores, magistrados, terceirizados e estagiários, enquanto que as ações de nível operacional propostas pelas unidades e não incluídas neste *portfólio* deverão ser gerenciadas pelas respectivas unidades.

AÇÕES PRIORITÁRIAS 2019-2020

EIXO DE ATUAÇÃO: Realizar Justiça São iniciativas com o objetivo de atender o jurisdicionado.		
AÇÕES PRIORITÁRIAS	DESCRIÇÃO	GERENCIAMENTO
Incentivo à prolação de sentenças	Adoção de procedimentos para prolação de sentença líquida, conforme recomendação nº 4/2018/CGJT, respeitada a autonomia do juiz na	SAEP/Juízo Auxiliar da Presidência

<p>líquidas</p>	<p>condução do processo e o princípio do livre convencimento motivado. Destaca-se que a prolação de sentenças e acórdãos líquidos, com a conseqüente redução do prazo médio da liquidação e do resíduo de liquidações pendentes, vem sendo objeto de recomendação pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho em sede das recentes Correições Ordinárias realizadas em outros Regionais, e objeto de recomendação no âmbito deste Tribunal nas recentes correições realizadas, visto que foi alcançado o índice de apenas 6,81% de sentenças líquidas prolatadas no ano de 2018. O TRT8 (PA/AP) é referência em prolação de sentença líquida com 91,53% em 2018. O objetivo da ação é dar mais agilidade na prestação jurisdicional e efetividade ao princípio da duração razoável do processo, previsto no art. 5º inciso LXXVIII, da Constituição Federal.</p>	
<p>Ampliação de sistema de tratamento adequado das disputas de interesse no âmbito do TRT da 14ª Região</p>	<p>Contempla projetos e planos de ação que visam promover a acessibilidade do cidadão à Justiça do Trabalho, de forma célere e efetiva. Um dos meios de promover a efetividade e celeridade é investir em alternativa de conciliação, por meio dos Cejuscs de 1º e 2º graus, colocando em pauta processos nas fases de conhecimento, liquidação e execução. Por outro lado, garantir o cumprimento dos prazos para proferimento das sentenças de mérito, embargos de declaração, embargos à execução e impugnação aos cálculos.</p>	<p>SJ1/Juízo Auxiliar da Presidência</p>
<p>Implantação do Plenário Virtual concomitante às pautas regulares de julgamento</p>	<p>Iniciativa que visa diminuir o prazo médio de tramitação do processo no 2º grau de Jurisdição. Para tanto, requer desenvolvimento ou aquisição de sistema específico, bem como capacitação das pessoas envolvidas na nova plataforma de trabalho. Por outro lado, desenvolver ações para realizar maior número de sessões de julgamento das Turmas.</p>	<p>STPT/SETIC</p>
<p>Aprimoramento do processo de Vara do Trabalho Itinerante</p>	<p>Consiste em dar prioridade ao trabalho das Varas Itinerantes, observando histórico de demanda, cenário econômico regional e local, mantendo-se presente ao jurisdicionado e garantindo seu acesso à Justiça do Trabalho. Para tanto, estudar a viabilidade de firmar</p>	<p>SJ1</p>

	convênios com os Tribunais de Justiça de Rondônia e Acre, visando realizar os trabalhos de varas itinerantes em conjunto com o Programa “Justiça Rápida”, por exemplo, já realizada pela justiça comum em Rondônia, com o objetivo de reduzir custos.	
EIXO DE ATUAÇÃO: Eficiência Operacional São iniciativas de apoio administrativo.		
AÇÕES PRIORITÁRIAS	DESCRIÇÃO	GERENCIAMENTO
Programa de disseminação de boas práticas judiciais e administrativas	1. Referem-se às ações que visam compartilhar conhecimentos, de modo que todos tenham conhecimento geral do funcionamento de sua unidade, e que sejam capazes de interagir com outras unidades e colocar em prática experiências exitosas. 2. Melhorias na estrutura, no fluxo e na comunicação do sistema PJE-JT, podendo aderir a modelos de expedientes padronizados, observando suas variáveis de forma correta. 3. Concluir a revisão de normas estruturantes, tais como: Regulamento Geral de Secretarias, Regimento Interno e Provimento Geral Consolidado. 4. Divulgar, orientar e monitorar a realização do “Método Operacional Padronizado (MOP)” e do “Mapeamento dos Processos de Trabalho” para identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos (Gestão de Riscos), do Tribunal.	SGE/NPJE
Modernização do Portal Eletrônico	Essa ação visa atender o princípio da publicidade, compreendendo a transparência, a acessibilidade, a integralidade e a integridade das informações referentes à gestão administrativa e financeira da coisa pública, devendo contemplar: política de conteúdo, responsabilidades pela gestão do sítio eletrônico, termo de uso, privacidade, padronização de <i>layout</i> entre outros requisitos importantes. Considerando que o atual portal não atende mais às necessidades do Tribunal e seu contrato está vencido, é necessária a	SECOM/SETIC/ SGE/Ouvidoria

	implantação de novo portal.	
Maximização dos resultados do Teletrabalho e Apoio Remoto	Criar mecanismos de maior controle para as atividades de teletrabalho e de apoio remoto, visando a realização de produtividades e cumprimento de metas estabelecidos pelas unidades aderentes.	SCR/SGEP
Equalização da força de trabalho	Uniformizar a força de trabalho do Tribunal de acordo com a demanda processual, respeitados os limites definidos pelos conselhos superiores e órgãos de controle, dotando as unidades de capital humano na sua lotação considerada ideal, em conformidade com os parâmetros estabelecidos, relevando, contudo, o atual cenário de restrição orçamentária. Requer, ainda, cursos de capacitação e treinamentos nas ferramentas eletrônicas disponibilizadas para a realização das atividades.	SGE/SGEP
Elaborar o novo planejamento estratégico	Historicamente, o Tribunal trabalha com o modelo de planejamento e gestão estratégica desde de 2007, quando foi elaborado o seu primeiro plano apenas para dois anos. Posteriormente tivemos dois planos cada um com cinco anos de vigência. Ao longo desse período (mais de 10 anos), consolidou-se o modelo participativo de definir os objetivos, enfatizou-se a necessidade de alinhamento estratégico, implantou-se a cultura de projetos e, principalmente, criou-se a consciência do planejamento em detrimento ao improvisado. Nessa linha, diante das diretrizes de planejamento estabelecidas pelos conselhos superiores do poder judiciário e da Justiça do Trabalho, 2020 será momento de se construir um novo planejamento alinhado com os novos cenários.	SGE
EIXO DE ATUAÇÃO: Bem-estar e Qualidade de Vida		
São iniciativas que visam atender o usuário interno (magistrados, servidores e colaboradores).		
Revitalização do Programa de Qualidade de Vida	Revisar o Programa de Qualidade de Vida, contemplando as ações que sejam tecnicamente viáveis, e previstas no orçamento do exercício e no calendário anual de ações. Essas ações deverão atender as necessidades de magistrados e	CAS

	servidores das duas capitais (Porto Velho e Rio Branco), bem como o interior de ambos os estados. Com base no tripé: viabilidade técnica, orçamento e tempo, a área de negócio, juntamente, com a alta administração, definirá as ações de investimento com melhores resultados na qualidade de vida do magistrado e servidor.	
Reativação do restaurante e espaço de convivência na sede do tribunal	A iniciativa visa reativar as atividades de restaurante no espaço do 7º andar da sede do Tribunal, visando atender às necessidades diárias nutricionais de magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, com a preservação da saúde, gerando bem-estar, trazendo a melhoria da satisfação pessoal, com reflexos positivos na qualidade de vida de todos.	DG/SA
Programa de Gestão de Finanças Pessoais e de Investimentos	Contempla ações de conscientização, disciplina, planejamento, informação e perseverança por uma vida financeira mais saudável, com reflexos diretos no ambiente de trabalho. Além de implementar medidas para se livrar das dívidas, trabalhar a educação financeira pessoal na busca por investimentos que no futuro trará ganhos para se desfrutar na aposentadoria. Este programa absorverá as ações do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), que deverá ser reativado e aprimorado.	SGE/CAS/SOF

PRÓXIMOS PASSOS

As iniciativas constantes do Plano de Gestão 2019-2020 para serem executadas deverão seguir os ritos de projeto ou de plano de ação, conforme a natureza, nos formatos disponibilizados pelo Escritório de Projetos (<http://www.trt14.jus.br/escritorio-de-projetos>).

A tramitação seguirá em conformidade com o Método Operacional Padronizado (MOP), destinado para abertura de projeto (<http://www.trt14.jus.br/processos-de-trabalho-mapeados>)

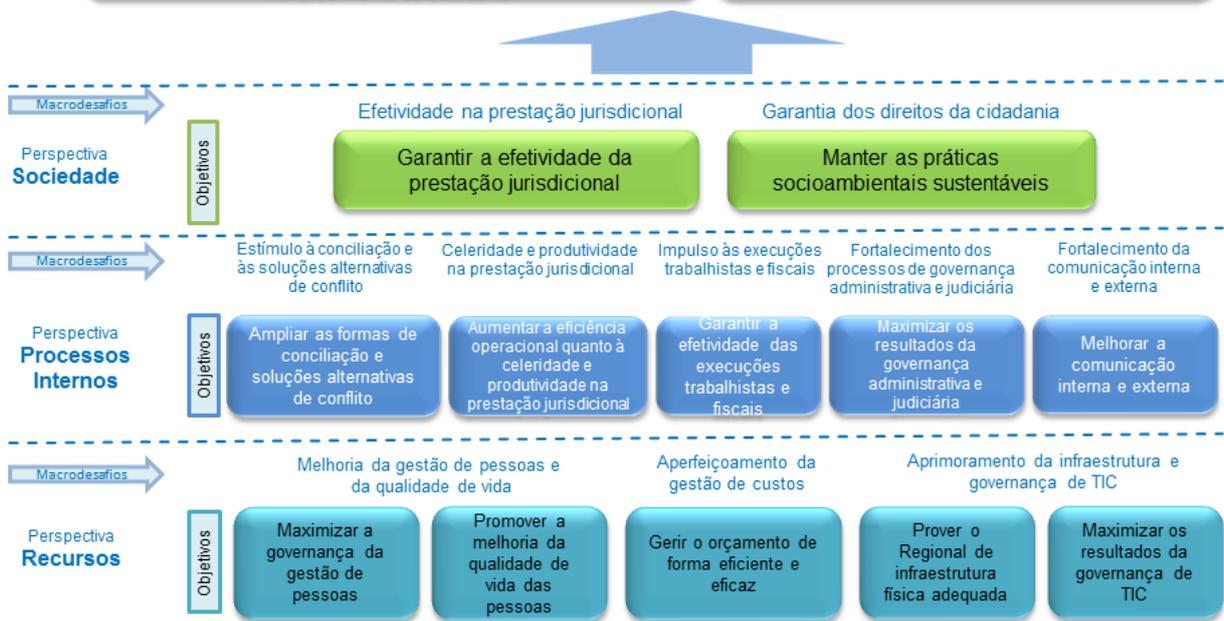
Demais informações deverão ser solicitadas à Secretaria de Gestão Estratégica pelos canais de acesso.



**MAPA ESTRATÉGICO CORPORATIVO DO TRT
DA 14ª REGIÃO 2015-2020**

Identidade Organizacional

<p>Visão de Futuro Consolidar-se perante a sociedade como referência de credibilidade na prestação jurisdicional</p> <p>Missão Realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, com celeridade e efetividade, promovendo a paz social e o fortalecimento da cidadania</p>	<p>Valores Institucionais Ética Transparência Celeridade Inovação Probidade</p> <p>Impessoalidade Responsabilidade socioambiental Acessibilidade Respeito e Valorização do Ser Humano Comprometimento Qualidade</p>
--	--



PLANO DE GESTÃO

PARA O BIÊNIO 2019/2020



TR 14

Tribunal Regional do
Trabalho da 14ª Região
Rondônia e Acre