



 **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO**  
14ª REGIÃO

# Relatório de Gestão



Prestação de Contas Anual

2019



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

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

Rua Almirante Barroso, 600 –  
Porto Velho, Rondônia

# Bem-Vindos!

Este é o Relatório de Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região



Em cumprimento aos princípios que regem a Administração Pública e às normas reguladoras expedidas pelo Tribunal de Contas da União (TCU), por meio da Decisão Normativa n. 178/2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT14) apresenta o seu **Relatório de Gestão** do exercício de **2019** aos órgãos de controle e à comunidade em geral, de forma a relatar as práticas de gestão aplicadas no período.

Além do discurso inicial do dirigente máximo do Tribunal, o relatório está estruturado em seis capítulos, conforme a seguir:

**MP**  **Mensagem do Presidente**

contendo os objetivos, prioridades, resultados e desafios de sua gestão

**C1**  **Visão geral organizacional e ambiente externo**

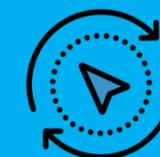
apresenta a missão, visão, estrutura organizacional e de governança, modelo de negócio, cadeia de valor e contexto externo em que atuamos

**C2**  **Governança, estratégia e alocação de recursos**

demonstra como a governança apoia nossa capacidade de gerar valor no curto, médio e longo prazo

## Riscos, oportunidades e perspectivas

**C3**



discorre sobre os riscos e oportunidades que afetam nossa capacidade de gerar valor e alcançar nossos objetivos estratégicos

## Resultados e desempenho da gestão

**C4**



apresenta os objetivos, indicadores, metas, projetos, ações e resultados alcançados no período

## Informações orçamentárias, financeiras e contábeis

**C5**



resumo da situação financeira, principais fatos contábeis, avaliação dos custos operacionais e resultados financeiros e não financeiros, normas legais e técnicas adotadas e demonstrações contábeis

# SUMÁRIO

<b>□ Visão geral organizacional e ambiente externo.....</b>	<b>8</b>
Quem somos, o que fazemos e onde atuamos.....	8
Jurisdição, Identidade e Estrutura Organizacional .....	9
Estrutura de Governança e Controle Externo .....	10
Comunicação com Sociedade e Partes Interessadas .....	11
Cadeia de Valor .....	12
Modelo de Negócio .....	13
Ambiente Externo e Materialidade dos Temas .....	14
<b>□ Governança, estratégia e alocação de recursos .....</b>	<b>15</b>
Estratégias e Objetivos .....	15
Principais Iniciativas .....	17
Apoio da Governança ao Cumprimento da Estratégia .....	18
Indicadores da Governança .....	23
<b>□ Riscos, oportunidades e perspectivas .....</b>	<b>25</b>
Gestão de Riscos .....	25
Principais Riscos, Oportunidades e Perspectivas .....	26

<b>□ Resultados e desempenho da gestão .....</b>	<b>27</b>
Desempenho Institucional e Cumprimento das Metas .....	27
Desempenho das Metas Judiciais .....	28
Desempenho das Metas Administrativas .....	35
<b>□ Eficiência e conformidade das áreas relevantes .....</b>	<b>37</b>
Pessoas e Competências .....	38
Tecnologia da Informação .....	43
Licitação e Contratos .....	45
Patrimônio e Infraestrutura .....	46
Sustentabilidade .....	47
Orçamento e Finanças .....	50
Gestão de Custos .....	52
<b>□ Informações orçamentárias, financeiras e contábeis .....</b>	<b>55</b>
Situação Financeira .....	55
Normas Legais e Técnicas .....	55
Critérios e Políticas Contábeis .....	55
Apuração dos Resultados .....	57
Unidade de Contabilidade .....	58
Demonstrações Contábeis .....	58



**Osmar J. Barneze**  
Presidente

## Mensagem do Presidente

Apresento a todos este Relatório, que detalha os principais resultados alcançados frente aos objetivos e prioridades estabelecidos no ano de 2019.

A Emenda Constitucional nº 95/2016, com a imposição de limite aos gastos públicos, impôs à Justiça do Trabalho um verdadeiro desafio. Tivemos que fazer melhor com menos, tendo como principal agravante a contínua redução do número de servidores. Para superarmos esse desafio, maximizar a eficiência foi a resposta mais adequada, procurando inovar e dar continuidade às iniciativas das Administrações anteriores.

A nossa principal inovação, em face desse cenário, foi a criação da Secretaria de Apoio ao Conhecimento, à Liquidação e à Execução (SACLE) em agosto de 2019, visando efetivar a reunião de execuções trabalhistas e o apoio remoto às Varas Trabalhistas do Regional. O servidor que estiver vinculado à essa secretaria, independente de sua localização física, atuará onde existir maior demanda e necessidade de serviço. O funcionamento de uma unidade com a função precípua de prestar apoio remoto evitaria eventuais transferências de Varas, mantendo assim nossa presença física em localidades geograficamente distantes, situação típica na região amazônica.

Importante mencionar que tais transferências de Varas do Trabalho, além de gerar um transtorno aos nossos servidores com suas “raízes” plantadas nas suas cidades de lotação - pois eles teriam que ser movimentados para outras cidades -, também acarretaria em aumento da dificuldade de prestação jurisdicional de qualidade em toda a nossa jurisdição. Temos confiança de que esta unidade, que passará a operar efetivamente em 2020, terá um impacto positivo para nosso Tribunal e para os jurisdicionados.

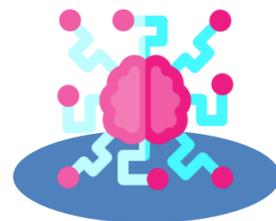
Durante o primeiro ano do nosso mandato, tivemos a oportunidade de percorrer toda a jurisdição, ao longo das correições regionais que realizamos. Foram enfrentados os 1.851km que separam as Varas do Trabalho de Vilhena e de Cruzeiro do Sul, além de outros tantos em suas variantes. O contato direto com todas as nossas unidades foi essencial para vivenciar a realidade que enfrentamos em nossa missão, contexto que vai muito além de dados e números. Ao longo das Correições, sentimos as dificuldades, observamos a realidade, vivenciamos as minúcias que

## Destaques de 2019

Um ano de melhorias estruturantes



Novo Portal  
Corporativo



Criação de unidade  
inovadora de apoio remoto



Celeridade processual:  
menor prazo médio do país



Premiações:  
- 2º TRT mais transparente do país  
- Selo Prata no prêmio CNJ de Qualidade

são enfrentadas no desafio de levar a justiça social aos mais variados rincões da amazônia ocidental, e identificamos assim as oportunidades de melhoria. Em relação ao número de sentenças líquidas, em um esforço concentrado nas correições, partimos de um percentual de 6,5%, em dezembro de 2018, para a média anual de 13,8%, percentual ainda abaixo do desejável mas que, em números absolutos, representa um crescimento de 112,30%.

Ampliamos o sistema de tratamento adequado das disputas de interesse, aprimorando a atuação dos Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC) de 1º e de 2º grau. Nos mantivemos atentos ao cumprimento da [Meta Nacional 3](#) e, dentre outros, desenvolvemos projetos inovadores como o Café Jurídico e a Constelação Estrutural Sistêmica na Justiça do Trabalho, os quais foram gestados pelo CEJUSC de Rio Branco – AC.

Implementamos o Plenário Virtual pela Resolução Administrativa nº 33/2019, tornando os julgamentos de 2º grau mais ágeis e eficientes.

Aprimoramos o processo de Varas Itinerantes com uma redução de 38,80% nas despesas com diárias, mantendo, entretanto, parâmetros similares de desempenho em número de atendimentos e ações ajuizadas.

Institucionalizamos a disseminação de

boas práticas judiciais e administrativas por meio do Prêmio Boas Práticas, realizado no Encontro de Diretores e Assessores.

Lançamos o novo portal corporativo, que está modernizado e padronizado com a nova identidade visual da Justiça do Trabalho, sendo um instrumento ativo de transparência. Ressalta-se que, neste ano, fomos qualificados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como o 2º Tribunal mais transparente no âmbito de seara laboral, alcançando o índice de 97,18% no *Ranking* CNJ de Transparência. Ainda no tema, neste ano, iniciamos a transmissão ao vivo de nossas sessões judiciais do Tribunal Pleno via *youtube*.

Estamos avançando na equalização da força de trabalho, sendo que a partir do próximo ano contaremos com a SACLE, unidade inovadora que possibilitará uma maior dinâmica na relação de apoio da administração com nossas unidades judiciais. A sua implantação nos permitirá obstar qualquer processo de transferência de varas o qual teria um custo social inestimável para vários de nossos servidores e algumas das cidades do interior deste e do Estado do Acre, inovação essa referendada pelo Ilustre Ministro Lélio Bentes Corrêa, Corregedor Geral da Justiça do Trabalho, na ata da correição realizada no período de 16 a 20 de setembro, em nosso Tribunal.

O novo Planejamento Estratégico para os anos de 2021-2026 começa a ganhar corpo, estando com seus alicerces direcionados à estratégia nacional do CNJ e CSJT.

Destacamos ainda, dentre as ações realizadas em 2019, a aprovação do Novo Regimento Interno nos termos da Resolução Administrativa n. 60/2019, fruto de um intenso trabalho para atualizar nossa norma institucional *interna corporis* mais relevante, segundo os ditames do novo Código de Processo Civil e da Lei n. 13.467/2017.

A atual condição social, econômica e política do nosso país impõe novos e maiores desafios à atuação da Justiça do Trabalho. Sensíveis à economia do País, tomamos a decisão de devolvermos à administração centralizadora dos recursos públicos, parte de dotação orçamentária originariamente destinada à aquisição de um novo prédio, para instalação das varas de trabalho desta Capital, no valor de 13 milhões de reais, retendo, desse importe, para investimento, apenas 30%, quantia esta que foi utilizada para:

- 1) a reforma das Varas do Trabalho de Guajará-mirim, Jaru, Pimenta Bueno e do fórum de Rio Branco;
- 2) a obra para a nova Escola Judicial do TRT14;

- 3) a aquisição de guarda-corpo a fim de trazer mais segurança a todos que frequentam o edifício sede do regional;
- 4) a modernização e otimização dos elevadores do edifício sede e das Varas desta Capital;
- 5) a aquisição de detectores de metais, para instalação nas varas ainda desprovidas, fazendo com que hoje todas as 32 unidades disponham desse equipamento;
- 6) a modernização da rede lógica, do edifício sede;
- 7) a aquisição de sistema de monitoramento remoto, para instalação em todas as Varas do Regional, cujo equipamento visa promover uma expressiva economia em nossos contratos de vigilância e;
- 8) a realização de projeto de energia solar contemplando uma usina de 540 megawatts, objetivando significativa economia nas contas de energia, entre outros investimentos estruturantes.

Mesmo com a escassez de recursos de custeio disponíveis, pudemos, ainda, iniciar o projeto Adolescente Aprendiz da 14ª Região, ofertando à sociedade vagas que podem efetivamente transformar a realidade de adolescentes e jovens, programa esse que certamente contribuirá na desconstrução da cadeia de miserabilidade social e aprimoramento das habilidades dos envolvidos nas relações de trabalho.

Em relação ao nosso desempenho judicial, continuamos a ser o Tribunal mais célere do país.

Os jurisdicionados em Rondônia e Acre têm suas demandas trabalhistas julgadas no prazo médio de 80 dias no primeiro grau e, havendo recurso, suas insurgências são apreciadas em 58 dias no segundo. Nesse indicador, nenhum outro Tribunal Regional do Trabalho conseguiu manter níveis de produtividade nessa escala. A excelência que nosso Regional demonstra na história recente torna ainda mais desafiadora a missão de atingir patamares superiores.

Fomos agraciados com a certificação categoria Prata no Prêmio CNJ de Qualidade, obtendo um total de 68,6% na pontuação possível. Em governança o índice foi de 81,28% e na transparência da informação alcançamos 97,18%. Contudo, na produtividade comparada, tendo como base o ano de 2018, não alcançamos a mesma performance dos tribunais de médio e grande porte, os quais se beneficiam dos critérios avaliados pelo Índice de Produtividade Comparada, o IPC-Jus, já que os menores são impactados pelo baixo estoque e pela diminuição da demanda processual.

Declaro que o presente relatório foi elaborado em consonância com as diretrizes da Decisão Normativa TCU nº 178/2019, observando-se os princípios que regem a preparação de relatos integrados.

Encerro aqui minhas considerações iniciais, desejando a todos uma boa leitura!

## ENTREVISTA DO PRESIDENTE

Clique na imagem abaixo para conferir a entrevista do Presidente do TRT14 ao programa **Justiça&Cidadania**, em que faz balanço das principais ações desenvolvidas no primeiro ano de seu mandato.





# VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## QUEM SOMOS

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT14), criado pela [Lei n. 7.523/1986](#) é um órgão público que compõe o Poder Judiciário da União, em sua ramificação da Justiça do Trabalho (JT). Sua existência está prevista no art. 111 da Constituição Federal (CF) e sua criação foi autorizada pelo Decreto-lei nº 1.237/1939:

### Constituição Federal



Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:  
I – o Tribunal Superior do Trabalho;  
II – os Tribunais Regionais do Trabalho;  
III – Juízes do Trabalho.

## O QUE FAZEMOS

As competências da JT estão previstas no art. 114 da CF:

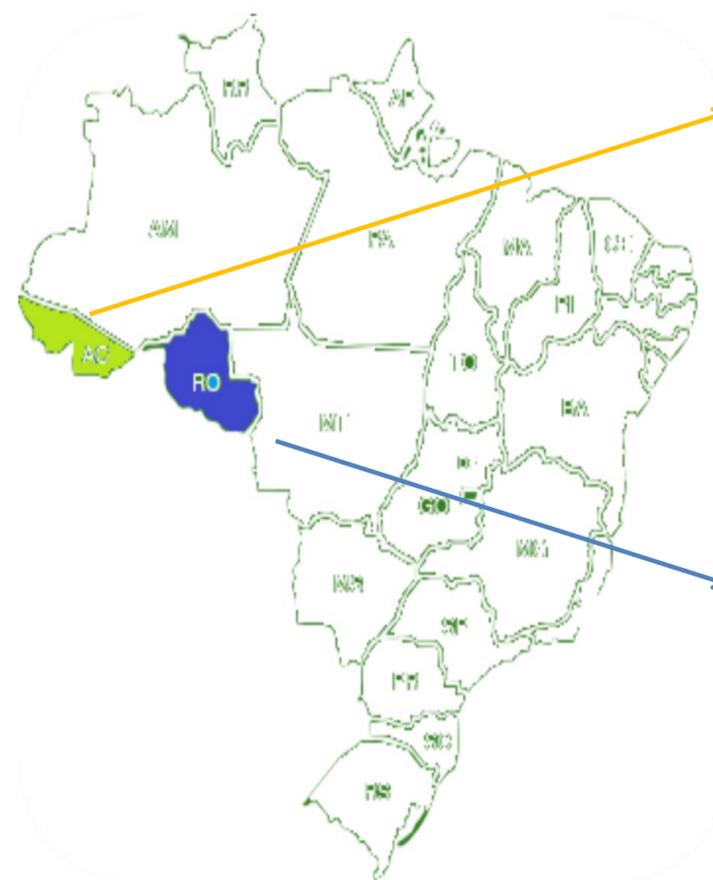
**Art. 114.** Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

## ONDE ATUAMOS

O TRT14 tem jurisdição nos territórios dos Estados de Rondônia e Acre, que possuem 74 municípios ao todo, sendo 22 municípios acreanos e 52 municípios rondonienses. Atualmente, há **32 Varas do Trabalho (VT)** instaladas, que são as unidades de atuação direta e presencial na prestação jurisdicional de 1º grau.

Confira abaixo a distribuição das VTs nas unidades federativas abrangidas pelo TRT14.



Acre

22 municípios

**9 Varas do Trabalho**



Rondônia

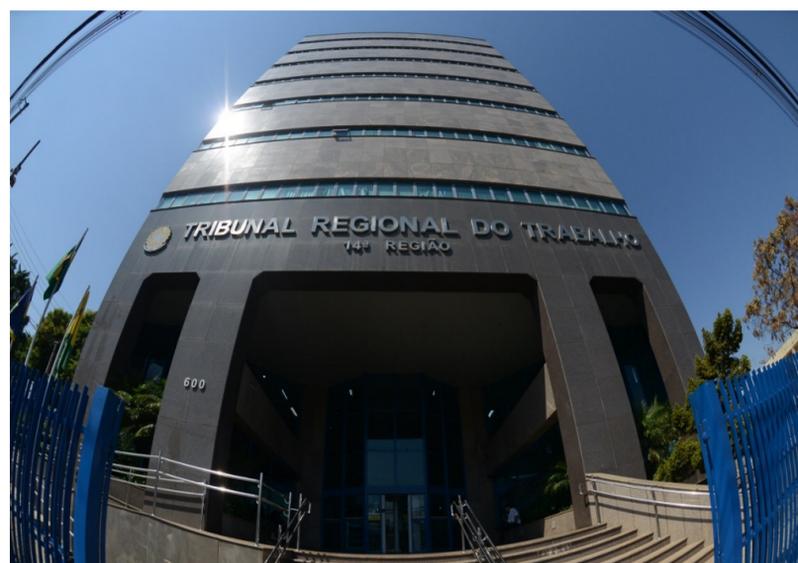
52 municípios

**23 Varas do Trabalho**

## JURISDIÇÃO

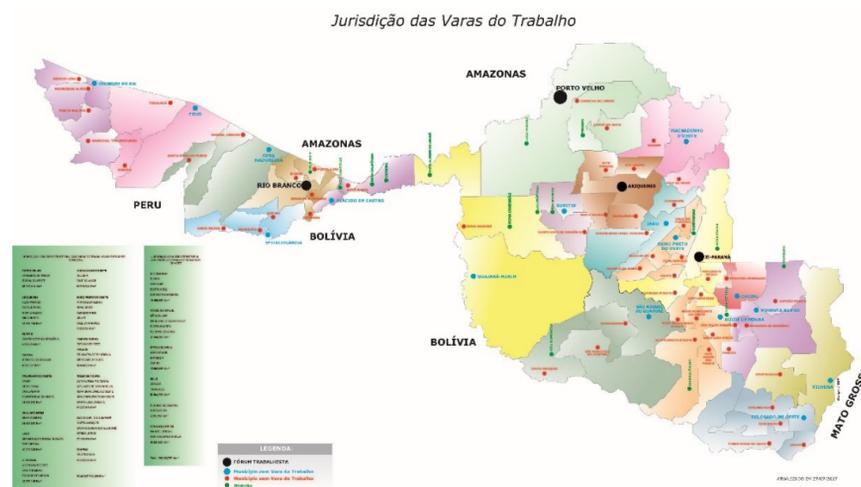
A condução da JT nos Estados de Rondônia e Acre é realizada em dois graus de jurisdição, 1ª e 2ª graus. No 1º grau de jurisdição atuam as Varas do Trabalho, dirigidas por **Juizes Titulares de Varas do Trabalho** com o auxílio de Juizes do Trabalho Substitutos; o 2º grau é composto por órgãos colegiados (Tribunal Pleno e Turmas de Julgamento) e por Gabinetes de Desembargadores, que julgam recursos interpostos contra decisões dos Juizes do 1º grau, além de ações de competência originária e mandados de segurança contra atos de Juizes e Desembargadores

Enquanto as Varas estão espelhadas pelas diversas cidades de Rondônia e Acre, de forma a cobrir toda a extensão territorial dos Estados, as unidades administrativas e judiciárias de 2º estão concentradas em Porto Velho/RO, sendo que a maior parte delas está localizada no edifício-sede.



Edifício-sede do TRT14, em Porto Velho, Rondônia

Confira abaixo o Mapa da Jurisdição das Varas do Trabalho.



### Composição do 1º Grau



**32 Varas do Trabalho**, Sendo 9 no Acre, e 23 em Rondônia

Além disso, mantemos o programa “Varas Itinerantes”, realizada em 2 ciclos anuais, compostos por 3 fases: divulgação, atermação e audiências, por meio do deslocamento de servidor ou magistrado para as localidades que não possuem VT instalada, com intuito de entregar Justiça às comunidades mais afastadas.

### Composição do 2º Grau



- ☐ Tribunal Pleno
- ☐ 2 Turmas de Julgamento
- ☐ 10 Gabinetes de Desembargadores

## IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

Abaixo, a nossa identidade organizacional:

### VISÃO



**Consolidar-se perante a sociedade como referência de credibilidade na prestação jurisdicional**

### MISSÃO



**Realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, com celeridade e efetividade, promovendo a paz social e o fortalecimento da cidadania**

### VALORES

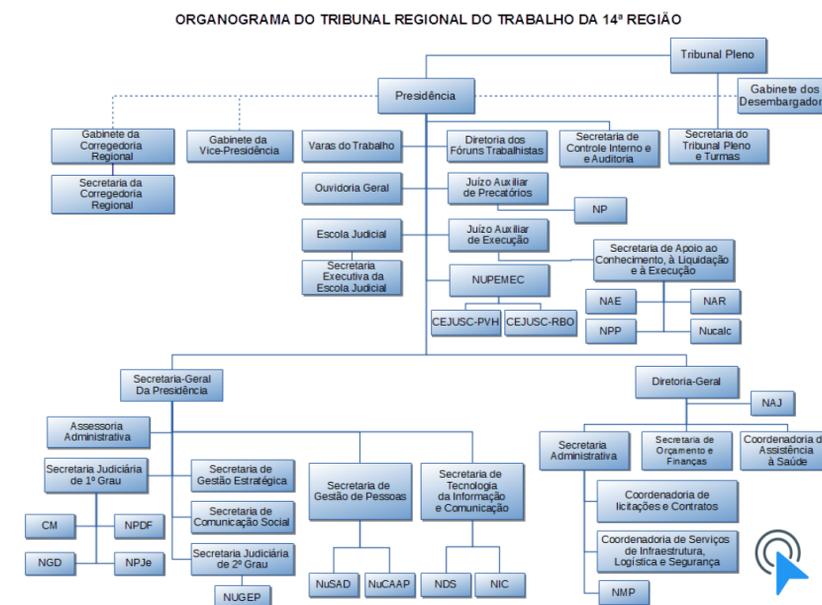


**Ética - Impessoalidade - Transparência  
Responsabilidade socioambiental -  
Celeridade Acessibilidade - Inovação -  
Respeito e Valorização do Ser Humano -  
Probidade - Comprometimento Qualidade**

Fonte: Planejamento Estratégico Participativo PEP 2015-2020

## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O organograma abaixo demonstra a forma como as unidades estão organizadas, bem como suas relações de hierarquia entre si.



## ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A Alta Administração do exercício 2019 é composta pelo Presidente [Desembargador do Trabalho Osmar J. Barneze](#).

O Tribunal Pleno é composto por [8 Desembargadores\(as\) do Trabalho](#).

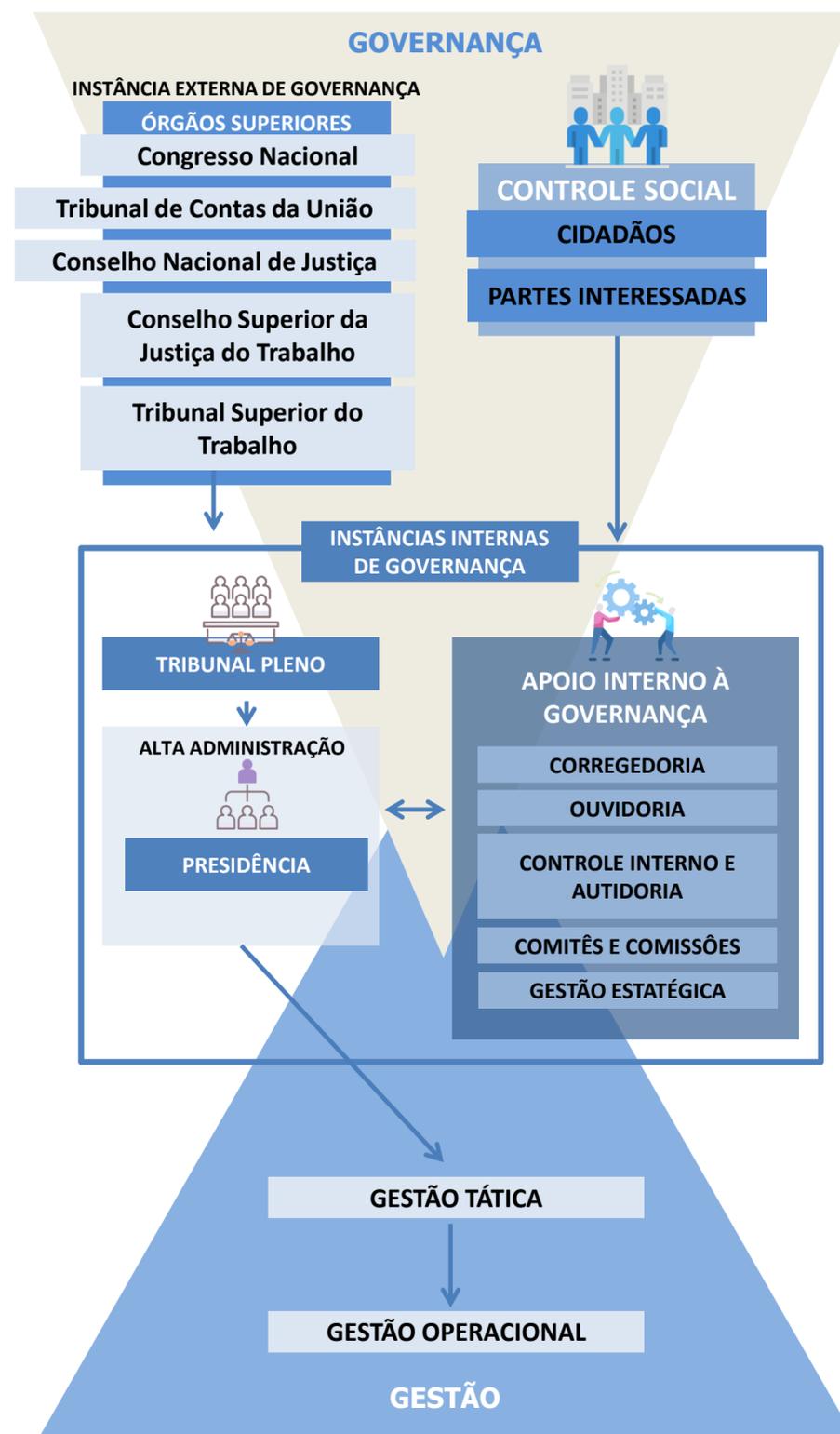
Os [comitês e comissões](#) que apoiam a governança são:

- Comitê de Gestão Participativa
- Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
- Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação
- Comitê de Gestão de Riscos
- Comitê Orçamentário de 2º Grau
- Comitê Regional da Política Nacional de Atenção Prioritária do 1º Grau e Comitê Orçamentário de 1º Grau
- Comitê de Segurança da Informação

As principais unidades administrativas de apoio à governança são:

- [Secretaria de Gestão Estratégica](#)
- [Secretaria da Corregedoria Regional](#)
- [Secretaria de Controle Interno e Auditoria](#)
- [Ouvidoria-Geral](#)
- [Núcleo de Estatística](#)

A figura abaixo representa o modo como as instâncias de governança e gestão interagem e procedem para dar apoio à tomada de decisão e ao alcance dos objetivos estratégicos.



## ➤ Modelo de Governança

A governança do TRT14 funciona por intermédio da estrutura anteriormente descrita, composta por diversos atores, cada qual com seu papel específico dentro de um modelo participativo de governança. As unidades e grupos institucionais de apoio à governança contribuem para a tomada de decisão da Alta Administração nas diversas áreas de gestão. A transformação da antiga Rede de Governança Colaborativa em Comissão de Gestão Participativa marca e formaliza a transição para um modelo de governança em rede mais colaborativo, com atuação coordenada de grupos institucionais. Os princípios de gestão participativa foram definidos na [Portaria nº 737/2019](#)

## CONTROLE EXTERNO

A atuação do TRT14 é regulada e direcionada por diversas normas dos órgãos de controle e fiscalização: Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal de Contas da União.

## COMUNICAÇÃO COM SOCIEDADE E PARTES INTERESSADAS

Mantemos à disposição da sociedade e das partes interessadas nossos canais de comunicação para permitir uma interação construtiva, eficiente e transparente. São eles:

➤
Portal Corporativo

➤
Ouvidoria

➤
Serviço de Informação ao Cidadão

➤
Carta de Serviços

➤
Mídias Digitais

facebook.com/trtroac

instagram.com/trtroac

@trtroac

Whatsapp - (69) 99976-1235

youtube.com/JusticaeCidadania

webradio14

Além disso, procuramos sempre manter os *stakeholders* (associações de classe, sindicatos, etc) envolvidos em nossas principais atividades, por meio de consultas e reuniões.

### ➤ Plano de Comunicação Institucional

O [Plano de Comunicação Institucional](#), com vigência de 2018 a 2021, foi atualizado em maio de 2019 com o propósito de revisar as metas nele estabelecidas, permitindo-se metas mais realistas e em consonância com as políticas internas de comunicação institucional. Em 2019, os recursos orçamentários aplicados nas ações de campanhas de publicidade institucional somaram aproximadamente R\$ 199 mil.

### ➤ Ouvidoria

A Ouvidoria-Geral é responsável por receber denúncias, sugestões, críticas, elogios, reclamações e pedidos de informações relativos à Lei de Acesso a Informação (LAI), além de gerenciar o Serviço de Informações ao Cidadão (SIC), prestar orientações gerais e promover pesquisas de satisfação com os usuários. Esta unidade, portanto, é responsável por viabilizar, através da interação com a sociedade, atuando tanto na transparência ativa quanto na passiva, o exercício do chamado **Controle Social**, prerrogativa do cidadão sobre a gestão de recursos públicos. Em 2019, recebemos **383** manifestações, sendo:



Os canais de atendimento da Ouvidoria são:

- presencialmente, no [edifício-sede](#)
- pelo e-mail [ouvidoria@trt14.jus.br](mailto:ouvidoria@trt14.jus.br)
- por [formulário eletrônico](#)
- por telefone (069) 3218-6369
- por carta endereçada à Ouvidoria, Prédio-sede do Tribunal. Av. Almirante Barroso, no 600, Centro, Porto Velho (RO) - CEP: 76.801-901

#### Canais mais utilizados



As manifestações são registradas e analisadas e, tratando-se de reclamações ou denúncias, são feitas diligências para averiguar o que efetivamente ocorreu, levando os fatos ao conhecimento da Presidência, para eventuais providências conforme cada caso. As respostas às manifestações são encaminhadas no menor prazo possível, mantendo-se o interessado sempre informado sobre o andamento das providências. Cerca de 92% das manifestações foram solucionadas ou respondidas dentro de um prazo médio de 11 dias, sendo o restante arquivada por motivos diversos. A Ouvidoria é coordenada por um Desembargador do Trabalho eleito pelo Tribunal Pleno para exercer a função de Ouvidor-Geral. Atualmente, o Ouvidor-Geral é o magistrado [Ison Alves Pequeno Junior](#).

## Programas Sociais

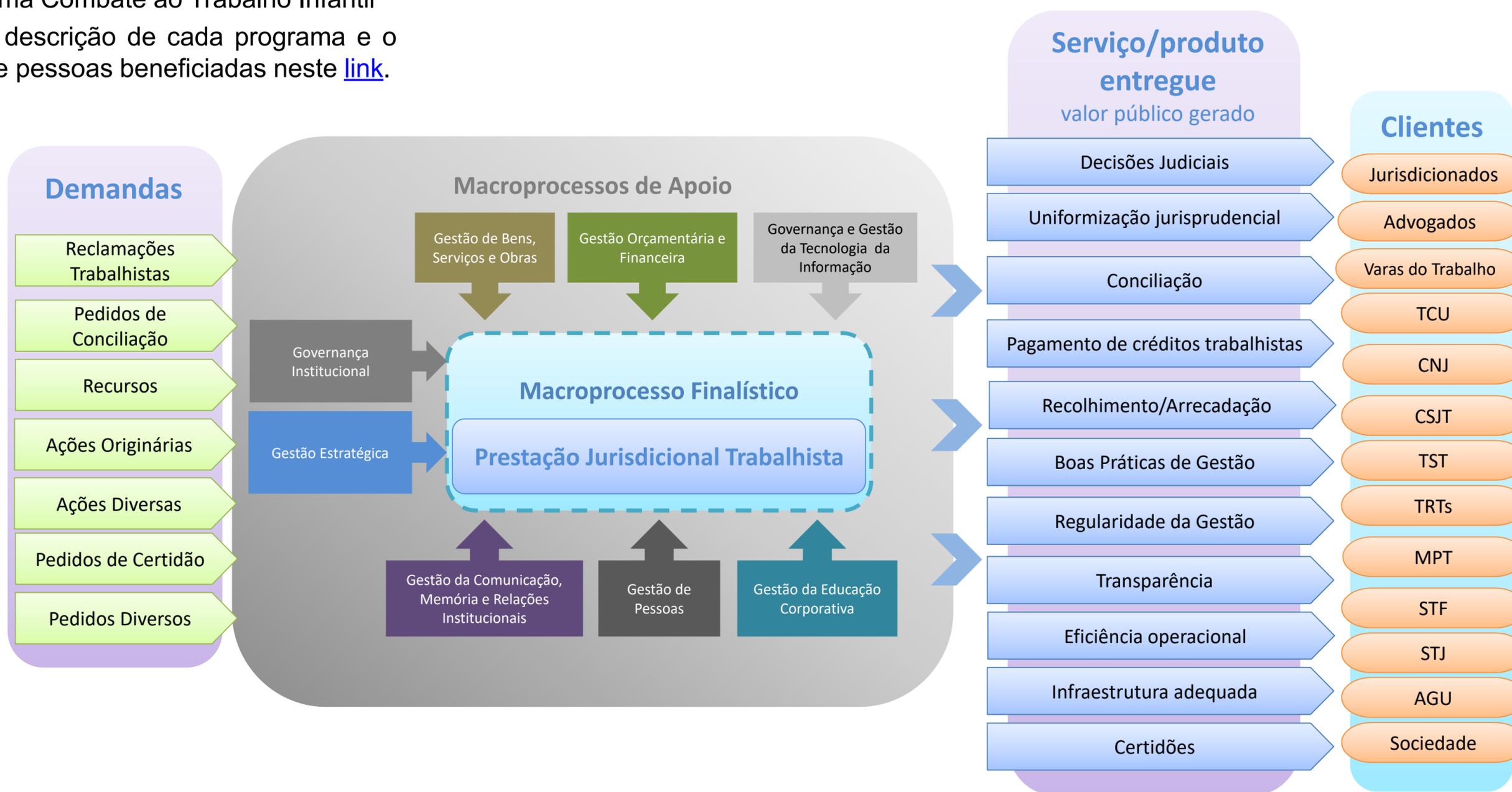
Uma forma eficaz de comunicação e aproximação com a sociedade é através da realização de programas sociais. São eles:

- TRT Comunidade
- Justiça do Trabalho Solidária
- Justiça do Trabalho Vai à Escola
- Justiça do Trabalho Vai à Empresa
- Justiça do Trabalho de Portas Abertas
- Programa Trabalho Seguro
- Programa Combate ao Trabalho Infantil

Confira a descrição de cada programa e o número de pessoas beneficiadas neste [link](#).

## CADEIA DE VALOR

Cadeia de Valor é a representação gráfica do fluxo de transformação das demandas em produtos/serviços, por meio da execução de macroprocessos, visando cumprir nossa missão institucional e entregar valor público para nossos clientes. Cabe salientar que nossa Cadeia de Valor, representada pela figura abaixo, ainda está em fase elaboração, e será oportunamente formalizada e divulgada. Para sua construção, foram identificados os principais macroprocessos existentes no âmbito do Tribunal, classificados em Macroprocessos de Apoio e Macroprocesso Finalístico. As demandas recebidas pelo Tribunal dão início aos processos de trabalho que preservam e fornecem os nossos produtos e serviços à população, atendendo de forma efetiva e útil às necessidades, interesses e demandas dos destinatários legítimos de bens e serviços públicos.



# MODELO DE NEGÓCIO

Modelo de negócio é a “fórmula” que transforma os recursos disponíveis em produtos e serviços que geram resultados e impactos para a sociedade. Apresentamos abaixo o modelo de negócio do Tribunal, que demonstra como criamos e entregamos valor público.

## NOSSOS RECURSOS

### Força de Trabalho



Desembargadores: 8  
Juizes 1º grau: 57  
Servidores: 673  
Colaboradores: 171

### Infraestrutura

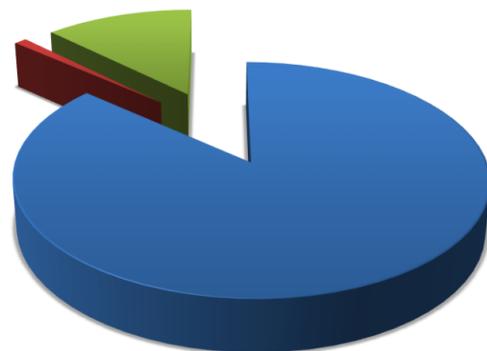


Imóveis próprios: R\$ 54,2 milhões  
Imóveis alugados: R\$ 2,5 milhões

### Orçamento Executado



■ Pessoal e Encargos Sociais: R\$ 316,5 milhões  
■ Outros: R\$ 45,7 milhões  
■ Investimentos: R\$ 3,7 milhões  
TOTAL: R\$ 365 milhões



## APLICADOS AOS NOSSOS PROCESSOS

Macroprocessos de apoio

Infraestrutura física adequada

Macroprocesso finalístico  
**PRESTAÇÃO JURISDICONAL**

Força de trabalho qualificada

Processos julgados

Orçamento gerido

ESTRATÉGIA

Litígios conciliados

Accountability e Compliance

Sentenças executadas

Comunicação com clientes e partes interessadas

Infraestrutura e Sistemas de TI

## RESULTAM EM

valor para o jurisdicionado

**PRESTAÇÃO JURISDICONAL EFETIVA**  
Realização de Justiça nas relações de trabalho

### 1º grau

Casos Novos: 21.025  
Solucionados: 22.004  
• Acordos: 7.306  
• Sentenças: 14.698

### 2º grau

Casos Novos: 6.769  
Julgados: 7.767

**CELERIDADE PROCESSUAL**  
Agilidade na realização de justiça

Tempo médio de duração do processo

80 dias



1º grau

58 dias



2º grau

## AMBIENTE EXTERNO

No âmbito nacional, a Emenda Constitucional nº 95/2016 limitou, a partir de 2017, o crescimento anual das despesas primárias da União às taxas oficiais de inflação. Neste cenário de restrição orçamentária, destaca-se a proibição de contratação ou admissão de pessoal que acarrete em aumento de despesas, fato que representa uma clara ameaça à nossa capacidade produtiva, diante da impossibilidade de reposição do quadro de magistrados e servidores que ingressam na aposentadoria. Entretanto, tal situação também impulsiona oportunidades de melhoria, como, por exemplo, o desenvolvimento de novas tecnologias e procedimentos que possibilitem a simplificação ou otimização de rotinas com vistas a compensar as constantes necessidades por recursos humanos.

Em se tratando de alterações legislativas, a entrada em vigor, no final de 2017, da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), repercutiu no número de reclamações trabalhistas ajuizadas, reduzindo o número de casos novos. Do ponto vista positivo, essa redução atenua o impacto da diminuição da força de trabalho. Por outro lado, esse fato tem sido usado por determinadas autoridades e segmentos da sociedade como argumento para criticar e atacar a Justiça do Trabalho, defendendo até sua extinção.



### OPORTUNIDADES

#### Fatores favoráveis



Atuação dos conselhos superiores e Tribunal de Contas da União



Mudanças da estrutura organizacional e de procedimentos  
(Resolução Administrativa n. 56/2019)



Início da construção do novo Planejamento Estratégico do Poder Judiciário



Novas tecnologias e sistemas nacionais integrados



Redução da demanda processual



### AMEAÇAS

#### Fatores desfavoráveis



Contingenciamento orçamentário (EC 95/2016)



Ataques à Justiça do Trabalho



Ausência de perspectiva de reposição de força de trabalho



Taxas de desemprego acima dos 11% e alta informalidade no mercado de trabalho



Retomada lenta da economia



Peculiaridades geográficas da região amazônica, com localidades distantes e de difícil acesso

## MATERIALIDADE

Para escolha dos temas materiais que compõe este Relatório, foram seguidos os seguintes passos:

### 1 LEVANTAMENTO DE TEMAS

Cada área da gestão compilou e analisou os temas atinentes à sua área de negócio, encaminhando-os à área responsável pela elaboração do Relatório

### 2 AVALIAÇÃO DOS TEMAS

A Secretaria de Gestão Estratégica, em conjunto com as áreas de negócio, analisou os temas encaminhados, de acordo com os seguintes critérios:

Vinculação e relevância do tema em relação à estratégia institucional, especialmente à missão de fazer justiça

Diretrizes do Relato Integrado

### 3 DEFINIÇÃO DOS TEMAS

Os temas materiais, julgados relevantes pelas áreas de negócio e pela Alta Administração, foram definidos e validados de modo compartilhado



# GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

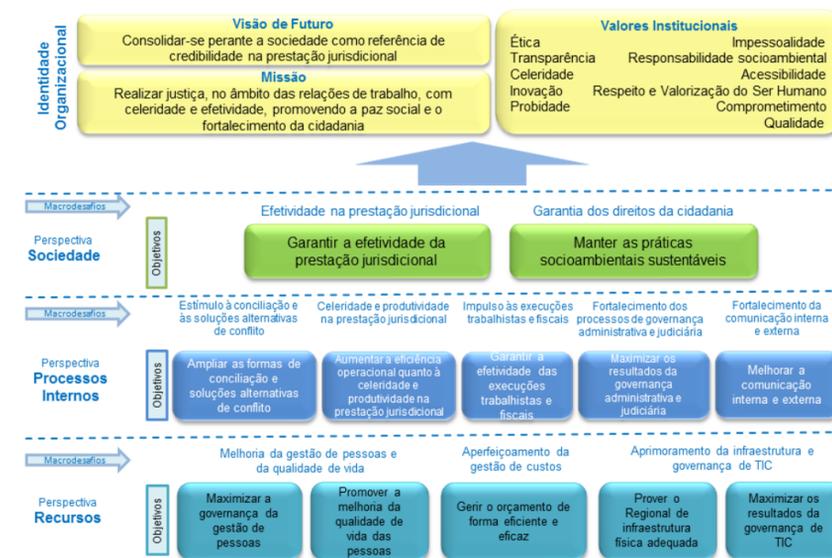
## ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

O Planejamento Estratégico do TRT14 é o conjunto de objetivos, indicadores, metas, práticas, projetos e iniciativas definidas para alcançar a nossa visão de futuro e concretizar a nossa razão de existir (missão institucional). A estratégia institucional do TRT14 segue as diretrizes da [Estratégia Nacional do Poder Judiciário](#), estando alinhada com os planos estratégicos do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho, estabelecidos, respectivamente, pelo CNJ e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).



## ESTRATÉGIA INSTITUCIONAL

Consolidada em nosso [Planejamento Estratégico Participativo \(PEP\) 2015-2020](#), aprovado pela [Resolução Administrativa nº 79/2014](#), a nossa estratégia institucional possui 12 objetivos, medidos por meio de indicadores, metas e parâmetros que são revisados trimestralmente durante a realização das Reuniões de Análise da Estratégia (RAE).



Clique na imagem para conferir a versão ampliada

Nossa estratégia foi elaborada de acordo com a metodologia de medição e gestão do desempenho *Balanced Scorecard*. O fluxo de trabalho do PEP tem como base a metodologia do [ciclo PDCA](#), uma ferramenta de melhoria contínua baseada em 4 etapas: Planejar, Executar, Monitorar e Avaliar.

## PRINCIPAIS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos mais relevantes em termos de entrega de valor para o nosso maior cliente, o jurisdicionado, são aqueles relacionados com a nossa atividade-fim: julgar, conciliar e executar processos judiciais. Assim, destacamos as [metas nacionais e específicas](#) definidas para 2019 pelo CNJ, além das metas administrativas do planejamento da Justiça do Trabalho:

- META** **METAS NACIONAIS - CNJ**
- 1** Julgar mais processos que os distribuídos

Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente

**Não atingida**
  - 2** Julgar processos mais antigos

Julgar pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2017, nos 1º e 2º graus

**Atingida**
  - 3** Estimular a conciliação

Manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação ao percentual do biênio 2016/2017

**Atingida**

METAS ESPECÍFICAS - CNJ

META

1 Tempo médio de duração do processo – 2ª instância

Reduzir o tempo médio, em relação ao ano base 2017 em:  
 2% - para aqueles TRTs que contabilizaram o tempo médio de até 100 dias;  
 4% - para aqueles TRTs que contabilizaram o tempo médio de 101 a 150 dias;  
 9% - para aqueles TRTs que contabilizaram o tempo médio acima de 150 dias.

Atingida

META

2 Tempo médio de duração do processo – 1ª instância – fase de conhecimento

Reduzir o tempo médio, em relação ao ano base 2017 em:  
 2% - para aqueles TRTs que contabilizaram o tempo médio de até 200 dias;  
 4% - para aqueles TRTs que contabilizaram o tempo médio acima de 200 dias.

Atingida

METAS DA JT - CSJT

META

1 Índice de Governança de Gestão de Pessoas - iGovPessoas

Atingir o nível de capacidade “Intermediário” na avaliação iGovPessoas

Atingida

META

2 Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado

Aumentar o índice de execução do orçamento disponibilizado em relação à média de 2011, 2012 e 2013

Atingida

META

3 Índice de Governança de TIC - iGovTI

Atingir o nível de capacidade “Intermediário” na avaliação iGovTI

Atingida

META

12 Índice de Governança - iGov

Atingir o nível de capacidade “Intermediário” na avaliação iGov

Atingida

META

13 Índice de Alcance das Metas

Atingir e manter pontuação entre 62 e 78

Atingida

As Metas 4 a 11 equivalem às Metas Nacionais e Específicas do CNJ.

META

5 Impulsionar processos à execução

Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente.

Atingida

META

6 Priorizar o julgamento de ações coletivas

Identificar e julgar, até 31/12/2019, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2016 no 1º grau e até 31/12/2017 no 2º grau

Atingida

META

7 Priorizar o julgamento dos processos dos maiores litigantes e dos recursos repetitivos

Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior

Atingida

As Metas Nacionais 4 e 8 não se aplicam a Justiça do Trabalho.

Para maiores informações, consulte:

- [Metas Nacionais e Específicas 2019](#)
- [Glossário e Esclarecimentos – TST e TRTs](#)

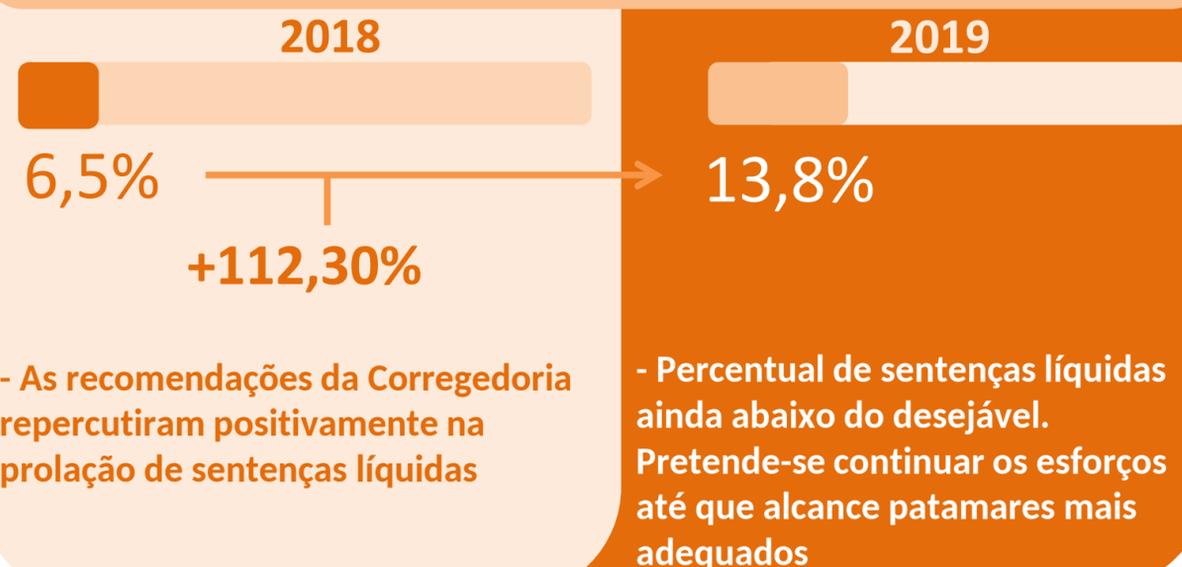
## PRINCIPAIS INICIATIVAS

As ações prioritárias para 2019 foram definidas no [Plano de Gestão 2019-2020](#), plano tático construído de forma participativa, tendo sido oportunizado a todos colaboradores participar na definição das iniciativas a serem impulsionadas no biênio. Listamos a seguir algumas das principais iniciativas do Plano e seus respectivos resultados ou desdobramentos:

1

### INCENTIVO ÀS SENTENÇAS LÍQUIDAS

As sentenças líquidas já incluem o valor da condenação devido à parte vencedora



2

### AMPLIAÇÃO DO SISTEMA DE TRATAMENTO DE DISPUTAS DE INTERESSE

Promover alternativas voltadas à conciliação

#### CAFÉ JURÍDICO

Iniciativa continuada de autocapacitação do CEJUSC de Rio Branco, visando o estudo e adoção técnicas e ferramentas voltadas à mediação e conciliação



Projeto vencedor do prêmio Boas Práticas

#### CONSTELAÇÃO ESTRUTURAL SISTÊMICA

Projeto-piloto para aplicação de técnica terapêutica visando a resolução de conflitos por meio de conciliação, com eficácia comprovada pelo CNJ



Matéria jornalística relacionada

3

### IMPLANTAÇÃO DO PLENÁRIO VIRTUAL

Julgamento de processos em ambiente eletrônico não presencial



#### Maior agilidade

no julgamento de processos pelo Tribunal Pleno

5

### APRIMORAMENTO - VARAS ITINERANTES

Nova metodologia e logística para a divulgação, atermação e realização de audiências



**38,8%**

Redução nas despesas

4

### EQUALIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Uniformização da força de trabalho de acordo com a demanda processual



#### Apoio remoto

Criação de unidade para prestar apoio remoto bem como gerenciar o aproveitamento da força de trabalho menos demandada

6

### DISSEMINAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS

Visa promover a cultura do conhecimento, do mapeamento de processo, e da gestão de riscos, bem como atualizar normas estruturantes

- REGIMENTO INTERNO REVISADO E ATUALIZADO
- PROVIMENTO GERAL CONSOLIDADO E REGULAMENTO GERAL EM REVISÃO
- 16 PROCESSOS DE TRABALHO MAPEADOS
- PRÊMIO BOAS PRÁTICAS

## APOIO DA GOVERNANÇA AO CUMPRIMENTO DA ESTRATÉGIA

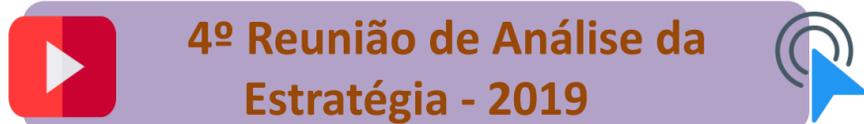
Aqui, procuraremos demonstrar como a estrutura de governança apoia o cumprimento dos objetivos estratégicos. Os responsáveis pela governança institucional tem a função de:



No que se refere ao direcionamento estratégico, a Alta Administração, na figura do Presidente, está sempre presente nas Reuniões de Análise da Estratégia - RAE, coordenando, com apoio da Secretaria de Gestão Estratégica, as atividades do Comitê de Gestão Participativa. Estas reuniões tem como principal objetivo a avaliação e o acompanhamento da estratégia, com revisão periódica dos indicadores, metas e iniciativas. Em 2019, todas as quatro RAEs previstas foram realizadas, conforme pode ser verificado no link abaixo:



Como forma de promover maior transparência administrativa, a última RAE do ano foi gravada e transmitida ao vivo via *Youtube*. Confira no link abaixo:



O processo de tomada de decisão no âmbito estratégico é subsidiado pela coleta e análise de dados estatísticos, realizada pelo Núcleo de Estatística, sendo apoiada também por uma Equipe de Gestores Estratégicos. Esse apoio garante uma perspectiva técnica e multidisciplinar que contribui para decisões mais acertadas. Quando cabível, os *stakeholders* externos são convidados a participar do processo decisório, nas hipóteses em que eles podem ser impactados ou quando sua manifestação deve ser considerada. São *stakeholders* externos do TRT14:

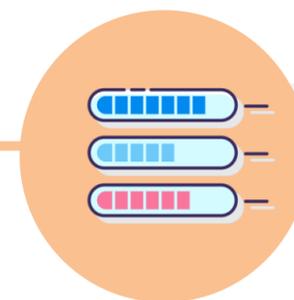
- Órgãos do Poder Judiciário e Ministério Público do Trabalho (MPT) sediados na jurisdição do Tribunal
- As associações de categorias profissionais: Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) de Rondônia e do Acre
- Associações e sindicatos representativos de magistrados e servidores: AMATRA14 e SINJUSTRA

## Linha do tempo do PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



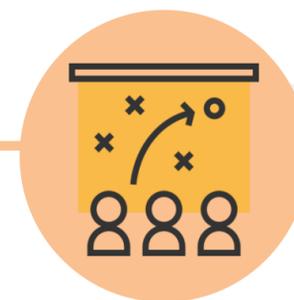
### 2014 - Elaboração

A atual estratégia foi construída em 2014, com ampla participação de magistrados e servidores



### 2015-2020 - Execução

Por meio de ações e projetos estabelecidos nos Planos Táticos e Operacionais.



### 2019-2020 - Revisão

Com a proximidade do fim da vigência da atual estratégia, iniciamos os trabalhos de sua revisão, para que em 2020 uma nova estratégia seja instituída, contendo novos desafios, perspectivas, metas atualizadas e iniciativas inovadoras.

## ➤ Controles Internos e Auditorias

As auditorias e controles internos também são um instrumento importante no exame, avaliação e recomendação de melhorias organizacionais. Em cumprimento ao [Plano Anual de Auditoria PAA – exercício 2019](#), e ao [Plano de Auditoria de Longo Prazo – PALP 2018-2021](#), a Secretaria de Controle Interno e Auditoria (SCIA) realizou Auditorias de Gestão nas áreas/processos de:

Mês  
Início

Fev	<b>Gestão Patrimonial</b> Processo nº 1506/2019
Mar	<b>Suprimentos de Fundos e Honorários Periciais</b> Processo nº 2997/2019
Out	<b>Gestão de Riscos</b> Processo nº 11012/2019
Nov	<b>Diárias, Adicional de Deslocamento e Indenização de Transporte</b> Processo nº 1506/2019
Nov	<b>Abono de Permanência</b> Processo nº 11426/2019
Nov	<b>Ajuda de Custo</b> Processo nº 11501/2019
Nov	<b>Tecnologia da Informação</b> Processo nº 11510/2019

Realizou-se também as Ações Coordenadas de Auditorias, propostas pelo CNJ e previstas no art. 13 da Resolução CNJ nº 171/2013. Tais auditorias consistem em atividades de controle destinadas a realizar levantamento e avaliações nos órgãos da Justiça a partir de um trabalho integrado com as Unidades de Controle Interno e Auditoria. No exercício de 2019, foram realizadas as seguintes auditorias coordenadas:



### AUDITORIA COORDENADA EM:

1

**Governança Orçamentária e Financeira, Planejamento, Gerenciamento, Execução e Gestão Contábil**  
Processo nº 4526/2019

2

**Gestão Documental**  
Processo nº 10108/2019

Ainda, conforme previsto no Plano Anual de Fiscalização do CSJT, foi realizada no Tribunal, pelo referido órgão, auditoria sistêmica para avaliação da integração entre os processos do planejamento estratégico aplicável à Justiça do Trabalho e os planejamentos do orçamento federal, em trâmite no Processo nº 9024/2019.

## Metodologia de trabalho

### AUDITORIAS

#### PLANEJAMENTO



As auditorias são divididas em áreas, com execução em períodos definidos. Para cada auditoria será elaborada, por ocasião de sua execução, a matriz de planejamento e procedimentos e os respectivos papéis de trabalho.

#### EXECUÇÃO



As técnicas de auditorias a serem aplicadas são definidas quando da elaboração da matriz de planejamento e procedimentos, cujo rol está exemplificado no artigo 32 da Resolução CNJ 171/2013.

#### RELATÓRIO DE AUDITORIA

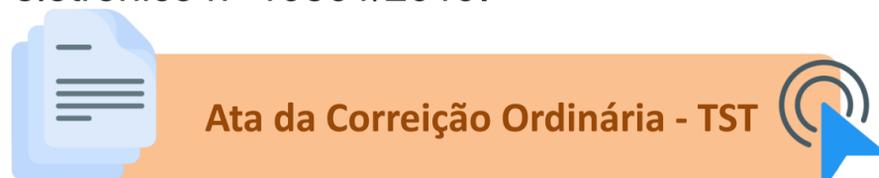
##### Achados e recomendações



Os trabalhos de auditoria terão como produto o Relatório de Auditoria, com descrição dos trabalhos realizados, dos fatos apurados, dos resultados dos trabalhos e achados de auditoria, da avaliação do sistema de controle interno, das recomendações e providências a serem adotadas e respectivo prazo para cumprimento e conclusão.

## ➤ Correição-Geral

Os Tribunais Trabalhistas estão sujeitos a atuação fiscalizadora do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Assim, incumbida da fiscalização, disciplina e orientação administrativa dos TRTs, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho do TST realizou, no período de 16 a 20 de setembro de 2019, Correição Ordinária neste Tribunal, tendo sido examinados autos, registros e documentos das unidades judiciárias, averiguando-se o desempenho dos magistrados em sua função judicante. O Corregedor-Geral solicita informações ao Tribunal previamente ao seu comparecimento na sede do órgão. Essa inspeção resultou em diversas recomendações ao Tribunal, que foram analisadas com o intuito de serem desdobradas em pedidos de providências e planos de ação, conforme processo eletrônico nº 10861/2019.



Ata da Correição Ordinária - TST



ENTREVISTA DO CORREGEDOR-GERAL



Clique na imagem para conferir a entrevista do Ministro Lelio Bentes Corrêa, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, sobre sua visita ao TRT14

## ➤ Correições Regionais

No âmbito interno, são realizadas correições ordinárias pelo menos uma vez por ano nas Varas do Trabalho e Fóruns Trabalhista, bem como nos Centros de Conciliação e Juízos Auxiliares, com o objetivo de orientar, fiscalizar e uniformizar os procedimentos e atividades administrativas e judiciais na primeira instância, zelando pelo bom funcionamento das unidades judiciárias, a fim de entregar com eficiência e celeridade a prestação jurisdicional. O Presidente do Tribunal acumula a função de Corregedor Regional, sendo o atual Corregedor o [Desembargador do Trabalho Osmar J. Barneze](#). Assim, nos trabalhos correicionais, o Corregedor Regional, ou, em sua impossibilidade, o Vice-Presidente, ambos acompanhados de equipe multidisciplinar, realizam:

- verificação do desempenho nas 3 fases processuais (conhecimento, execução e liquidação)
- verificação da regularidade da prestação jurisdicional
- acompanhamento das Metas Nacionais e Regionais e cumprimento PEP 2015-2020
- demais observações de caráter correicional no âmbito administrativo



## FLUXO DE TRABALHO DAS CORREIÇÕES REGIONAIS

### Contato direto



### VISITAS ÀS VARAS

O Corregedor-Regional percorreu mais de 1800km para visitar as unidades judiciárias situadas nos Estados de Rondônia e Acre.

### Oportunidades de melhoria



### RECOMENDAÇÕES

Essas visitas permitiram observar de perto a realidade de cada uma das Varas, identificando-se suas necessidades e dificuldades, bem como suas boas práticas e seu desempenho na prestação jurisdicional.

### Melhorias implementadas



### ADOÇÃO DE PROVIDÊNCIAS

As recomendações emanadas pelo Corregedor constam nas Atas das Correições e são apreciadas pelas unidades judiciárias, que devem se manifestar em prazos estipulados informando as providências adotadas com o intuito de atendê-las.



Atas das Correições Regionais

## ➤ Regulamentações

Em 2019, o [Regimento Interno](#), norma de maior relevância do Tribunal, foi revisado integralmente, de forma a adequá-lo às atualidades de ordem jurídica, econômica e social. O Regimento Interno anterior foi aprovado em 2008, contando com dez anos de existência, já tendo sido alterado por 35 Resoluções Administrativas, o que reafirmou a necessidade de uma revisão geral e pormenorizada.

O novo texto da aludida norma, elaborado de forma participativa, com envolvimento das unidades, da Comissão de Regimento Interno e de partes interessadas (MPT, OAB RO e OAB AC) foi submetido ao Tribunal Pleno, que a aprovou, assim culminando na publicação da Resolução Administrativa nº 060/2019.

O [Regulamento-Geral](#), que define as atribuições das unidades, e o [Provimento-Geral Consolidado](#), que sistematiza as normas regulamentadoras e uniformiza procedimentos na 1ª instância, também estão em processo de revisão geral.

### PRINCIPAIS NORMAS INTERNAS

- **Regimento Interno** ➔ **Revisado e atualizado**

---

- **Regulamento Geral** ➔ **Em revisão**

---

- **Provimento Geral Consolidado** ➔ **Em revisão**

## ➤ Acesso à Informação e Controle Social

O [Portal Transparência](#) é o principal instrumento que permite ao cidadão conhecer, questionar e atuar como fiscal da aplicação de recursos públicos geridos pelo Tribunal. Outro instrumento importante que visa facilitar o exercício do Controle Social é o [Serviço de Informações ao Cidadão](#) (SIC), que permite a solicitação de informações ao TRT14, nos termos da [Lei de Acesso à Informação](#) (Lei 12.527). As portarias [Portaria n. 2315/2017](#) e [Portaria n. 656/2019](#) regulamentam a transparência e o acesso à informação no âmbito do TRT14.



Em 2019, o referido Portal foi reorganizado, agrupando-se os dados afetos à mesma matéria, de forma a facilitar a localização das informações. De acordo com o [ranking Transparência do Poder Judiciário](#), somos o segundo TRT mais transparente, dentre os 24 TRTs. No [Prêmio CNJ de Qualidade](#), o Tribunal foi avaliado de acordo com critérios de transparência, tendo alcançado um desempenho de 97% nesse eixo.

## ➤ Equalização da Força de trabalho

Atendendo determinação constante de Ata de Correição Ordinária realizada em 2017, realizamos estudos acerca da viabilidade de transferência de VTs com baixa movimentação processual para aquelas localidades em que o número de processos recebidos anualmente é maior, mantendo, nos municípios de origem das VTs transferidas, Postos Avançados. Ademais, em decorrência dos impactos da reforma trabalhista, pôde observar-se no último ano redução acentuada no número de ações protocolizadas, o que demanda uma detida análise de suas consequências e a formulação de estratégias para melhor se adaptar ao novo cenário. Com base em tal estudo, que apresentou diversas alternativas possíveis e as vantagens e desvantagens de cada uma, concluiu-se que a solução mais vantajosa seria a criação de uma unidade que pudesse realizar o apoio remoto a unidades com acúmulo de trabalho ou demandas atípicas. Assim foi concebida a **Secretaria de Apoio ao Conhecimento, à Liquidação e à Execução - SACLE**, que passará em funcionamento em 2020. Este apoio remoto é possível graças a informatização do processo judicial, o que permite, a qualquer tempo e em qualquer lugar, o acesso a todos os sistemas utilizados para instrução, acompanhamento, manutenção e conclusão dos procedimentos judiciais. As atribuições da nova unidade estão definidas na Portaria n. 1752/2019.

A SACLE buscará complementar a força de trabalho daquelas unidades que registrem agravamento nos indicadores de desempenho, enfrentem aumento atípico da demanda ou que sofram redução, temporária ou duradoura, do seu quadro de servidores, prestando ainda assessoria técnica para a melhora dos fluxos de trabalho e para o alcance das metas estabelecidas, com o intuito de nivelar e otimizar o desempenho das unidades atendidas. É, portanto, um órgão auxiliar de todas as unidades do TRT14, apoiando com mais ênfase as VTs. Como já dito anteriormente, essa estrutura de apoio remoto permitirá a manutenção de Varas

em localidades que passaram a ter baixa demanda processual após a Reforma Trabalhista, cujos servidores poderão atuar de modo remoto nos processos de outras Varas que estejam mais sobrecarregadas. Assim, a força de trabalho que eventualmente ficar ociosa poderá ser reaproveitada mediante apoio remoto a outras unidades. A transferência de Varas teria como principal reflexo negativo para o jurisdicionado o aumento da dificuldade de acesso à Justiça do Trabalho, pois a população de tais cidades teriam que se deslocar à cidade mais próxima que dispõe de Vara instalada, ou teriam que aguardar atendimento via atividade judicial itinerante.

Ademais, a existência de uma unidade judiciária numa cidade tem a função de, além de solucionar conflitos trabalhistas, atuar na prevenção de litígios e na conscientização da população quanto ao cumprimento das leis.

Com a criação desta “supersecretaria”, que fornece apoio remoto e concentra atos processuais, buscamos modernizar a estrutura de trabalho visando maior produtividade e isonomia na distribuição dos serviços.



## Resultados esperados

- Equalização do 1º grau, com nivelamento de desempenho entre unidades judiciárias
- Aumento da produtividade, da eficiência e maior celeridade da prestação jurisdicional

## Riscos mitigados/evitados

- Transferência de Varas com baixa movimentação processual e seus eventuais **impactos sociais e econômicos**:
  - Prejuízo à acessibilidade dos jurisdicionados aos serviços judiciais
  - Elevados gastos decorrentes das transferências de Varas e da criação e manutenção de postos avançados, bem como custos extras com a realização do programa Varas Itinerantes

## INDICADORES DA GOVERNANÇA

Neste tópico, abordaremos os principais indicadores do nível de maturidade do Tribunal no que se refere à governança institucional, de acordo com os critérios de avaliação do TCU e do CNJ.

### ➤ Levantamento de Governança – TCU

O TCU realiza periodicamente o Levantamento de Governança, aplicando aos órgãos públicos questionários de autoavaliação para medir seus índices de governança (iGov). Embora o questionário não tenha sido aplicado em 2019, o **resultado do ciclo 2018** ainda serve como indicador dos níveis de maturidade do Tribunal no quesito governança.

#### Resumo dos resultados da autoavaliação

Indicador	Nota
<b>iGG</b> (índice integrado de governança e gestão públicas)	67%
<b>iGovPub</b> (índice de governança pública)	73%
<b>iGovPessoas</b> (índice de governança e gestão de pessoas)	78%
<b>iGestPessoas</b> (índice de capacidade em gestão de pessoas)	81%
<b>iGovTI</b> (índice de governança e gestão de TI)	44%
<b>iGestTI</b> (índice de capacidade em gestão de TI)	60%
<b>iGovContrat</b> (índice de governança e gestão de contratações)	59%
<b>iGestContrat</b> (índice de capacidade em gestão de contratações)	52%

O Índice de Governança Pública é indicador da Meta 12 do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho, que foi cumprida integralmente em 2019, tendo o TRT14 alcançado a faixa de classificação “Aprimorado” no resultado geral. Neste ano, para aumentar os índices de governança, a Alta Administração, apoiada pela Secretaria de Gestão Estratégica, determinou que as unidades envolvidas apresentem plano de ação com providências destinadas a mitigar as lacunas identificadas no questionário aplicado em 2018.

Pelo gráfico abaixo, é possível observar que o TRT14 obteve boas notas na comparação com outros órgãos do Poder Judiciário. Entretanto, reconhecemos que há muito espaço para melhoria, especialmente nas áreas de Tecnologia da Informação e de Gestão Contratual, que obtiveram as menores pontuações.

Os bons resultados demonstram o comprometimento e a maturidade das Administrações em prol da boa governança e gestão do Tribunal. Os resultados do Levantamento de Governança – ciclo 2018 estão disponíveis neste [link](#). O próximo ciclo está previsto para 2020.

#### Resultado geral da autoavaliação do TRT14

- 0. TRT14
- 1. Tribunal
- 2. JUD
- 3. Todos



## ➤ Prêmio CNJ de Qualidade

resultados no eixo "Governança"

Outro importante indicador de governança foi o resultado do [Prêmio CNJ de Qualidade](#), que visa estimular os tribunais brasileiros na busca pela excelência na gestão e planejamento. O desempenho dos tribunais foi avaliado com base em critérios distribuídos em três eixos temáticos: Governança, Produtividade, e Transparência e Informação. No **eixo governança** estão contemplados itens que avaliam o funcionamento de unidades e comissões, implantação de resoluções, utilização do Processo Judicial Eletrônico e estrutura na Área de Tecnologia da Informação, práticas socioambientais, capacitação, ações voltadas à saúde de magistrados e servidores, respostas às demandas da ouvidoria e gestão participativa na formulação de metas nacionais, no qual obtivemos a pontuação de 304, de um total de 375, o que representa um desempenho de 81%. O bom resultado no eixo foi imprescindível para que o Tribunal alcançasse a pontuação necessária para ser premiado pelo CNJ com o Selo Prata.



# 81%

Desempenho nos critérios do eixo Governança do prêmio CNJ de Qualidade



## Prêmio CNJ de Qualidade

Critérios avaliados no eixo Governança	Pontuação (recebida/total)
ter implementado e manter em funcionamento o Núcleo de Estatística	10/10
ter realizado pelo menos 3 Reuniões de Análise da Estratégia	10/10
manter em funcionamento o Comitê Gestor Regional e o Comitê Orçamentário da Política de Priorização do 1º Grau	10/10
ter implantado a <a href="#">Resolução CNJ n. 219, de 26 de abril de 2016</a> , que dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança	34/50
utilizar o sistema de Processo Judicial Eletrônico – Pje	25/25
possuir casos novos eletrônicos	25/25
alcançar as classificações “satisfatório”, “aprimorado” ou “excelência” no Índice de Governança, Gestão e Infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário – iGovTIC-JUD	20/50
ter realizado atividades com ampla participação de magistrados e de servidores de todos os graus de jurisdição, contribuindo para uma gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário	20/30
cumprir com o disposto na Resolução CNJ no 201, de 3 de março de 2015, e alcançar os melhores índices de Gestão Socioambiental	35/45
ter realizado pelo menos duas reuniões da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, bem como manter em funcionamento a unidade administrativa responsável por implantar as ações da respectiva Comissão	10/15
cumprir com o disposto na <a href="#">Resolução CNJ n. 207, de 15 de outubro de 2015</a> , que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário	35/35
responder, com caráter resolutivo, às demandas encaminhadas ao tribunal pela ouvidoria do CNJ, em até trinta dias, conforme previsto na Lei no 13.460/2017	20/20
capacitar os servidores dos tribunais no Curso de Nivelamento dos Servidores do Poder Judiciário	40/40
cumprir com a <a href="#">Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018</a>	10/10
<b>TOTAL</b>	<b>304/375</b>



# RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

## MODELO DE GESTÃO DE RISCO

A incorporação de práticas de gestão de riscos contribui imensamente para a tomada de decisões, pois o conhecimento dos riscos permite uma melhor análise das problemáticas do ambiente em que estamos inseridos. Nosso processo de Gestão de Risco foi regulamentado em 2017 pelas Portarias n. [0896/2017](#) e n. [1146/2017](#). No entanto, passados dois anos de sua implantação e com o início das atividades de gestão de riscos no TRT14, nota-se a possibilidade de melhorias em tais normativos, seja para o aprimoramento de aspectos operacionais, tais como adequação de formulários, seja para inclusão de itens não contemplados a época, como as diretrizes para tratamentos de riscos referentes ao combate a fraude e corrupção. Assim, iniciamos em 2019 os trabalhos de revisão da metodologia da gestão de risco, com o objetivo de aprimora-la e simplifica-la, para tornar assim mais fácil sua implementação.

**Plano de Gestão de Risco**

Em âmbito nacional, o CSJT vem estudando a elaboração de uma Política de Gestão de Riscos da Justiça do Trabalho.



## Etapas do processo de Gestão de Risco

Baseado na norma ISO 31000



## PRINCIPAIS RISCOS

Relacionamos abaixo os principais riscos identificados:

Risco	Evento	Causa	Consequência	Probabilidade	Impacto	Mitigação	Nível de Risco
<b>Não cumprimento da Meta Nacional 1</b>	Dificuldade de realização de perícias	Inexistência ou baixo número de peritos	Processo não solucionado até realização da perícia	<b>ALTA</b>	<b>MÉDIO</b>	Criar mecanismos para atrair o interesses de médicos peritos	<b>Alto</b>
<b>Não cumprimento da Meta Nacional 6</b>	Aumento extraordinário e desproporcional de reclamações	Demissão em massa ou fechamento de várias empresas	Sobrecarga de trabalho além da capacidade das Varas	<b>MUITO BAIXA</b>	<b>MÉDIO</b>	Monitoramento mensal para antever esses aumentos e adotar medidas corretivas	<b>Médio</b>
<b>Não cumprimento da Meta Nacional 7</b>	Redução do quadro de servidores	Não reposição do quadro por restrições orçamentárias	Atraso no trabalho da secretaria	<b>ALTA</b>	<b>MÉDIO</b>	Otimização e Mapeamento dos Fluxos de Trabalho; Priorização do 1º grau; Apoio remoto	<b>Alto</b>
	Sobrestamento em virtude de decisões de repercussão geral superiores	Pedidos da parte autora, sem cabimento	Atraso no julgamento dos processos com repercussão geral	<b>MUITO BAIXA</b>	<b>BAIXO</b>	Não é necessário ação mitigadora, uma vez que tais processos não são considerados na apuração da meta	<b>Baixo</b>
<b>Transferência ou extinção de Varas</b>	Determinação superior	Baixa movimentação processual	Maior dificuldade de acesso à Justiça nas localidades sem Vara	<b>BAIXO</b>	<b>ALTO</b>	Aproveitamento da força de trabalho ociosa por meio do apoio remoto	<b>Alto</b>

## OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

Estamos diante de uma situação preocupante em razão de um orçamento restrito para o próximo ano. Com a Emenda Constitucional nº 95/2016, foi dado um prazo de três anos (2017-2019) para que os órgãos públicos se adequassem ao novo regime orçamentário. Sendo assim, a partir de 2020, a Justiça do Trabalho não contará mais com o aporte advindo do Poder Executivo. Em 2020, a maior parte do orçamento está comprometida com folha de pagamento, não havendo verba disponível para investimentos. Esse cenário desafiador, no entanto, incentiva a adoção de soluções inovadoras para diminuir custos e se adequar a situação. Por outro lado, tendo em vista a proximidade do término do segundo ciclo do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário, foi iniciada a revisão da Estratégia Nacional do Poder Judiciário, coordenada pelo CNJ, que resultará em novo Plano Estratégico do Poder Judiciário para o período 2021-2026.



# RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

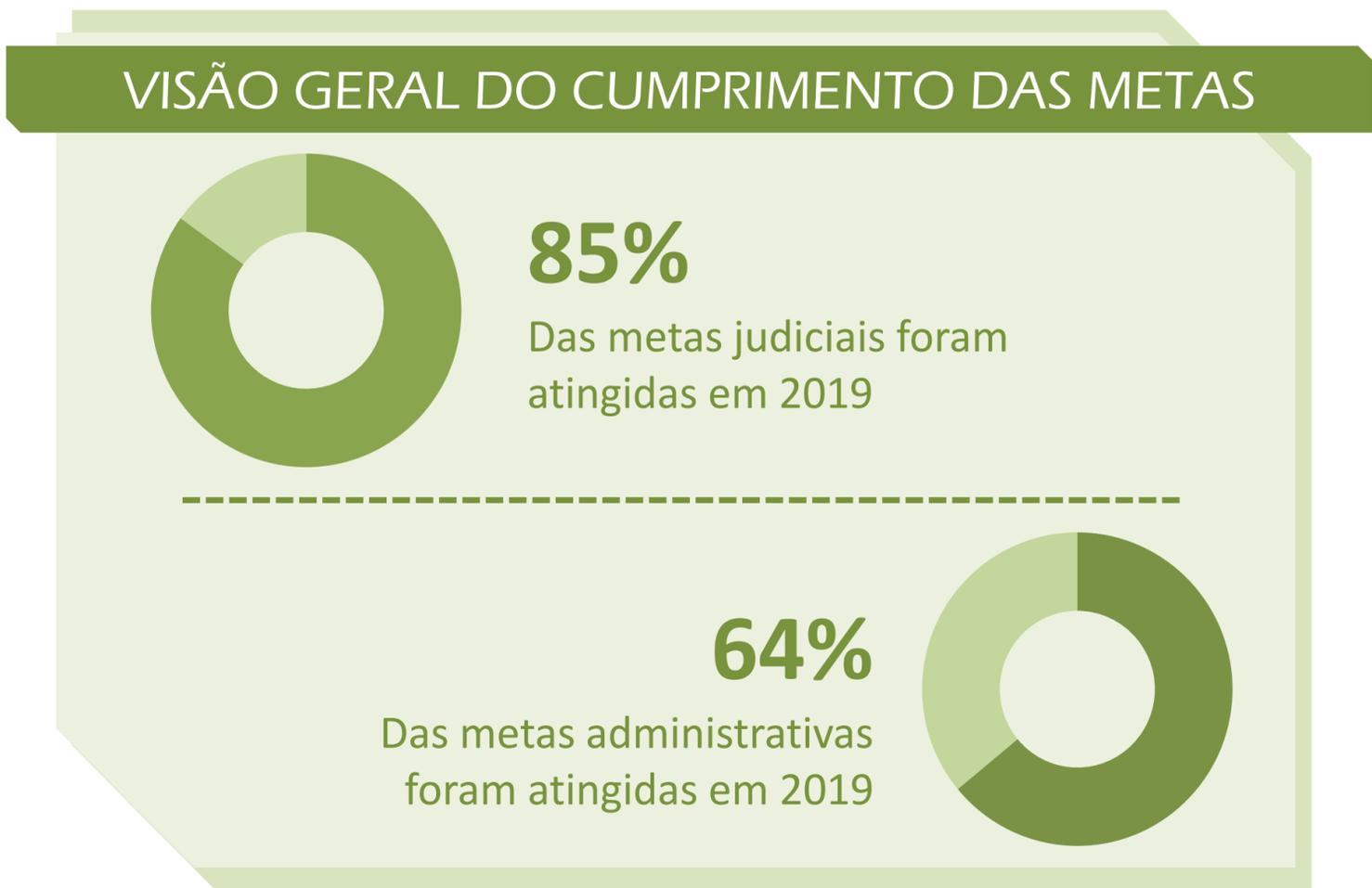
## DESEMPENHO INSTITUCIONAL

É por meio do planejamento estratégico que definimos os objetivos, metas e os respectivos indicadores que são medidos para avaliar o desempenho do Tribunal em sua atividade judicial, bem como nos processos que dão suporte à atividade-fim. Neste tópico, vamos expor os resultados e impactos alcançados pelo TRT14 em duas vertentes:



## CUMPRIMENTO DAS METAS

As metas representam o esforço empreendido pelo Tribunal para gerar resultados e são quantificadas por meio de indicadores de desempenho, que descrevem o que será medido.



Apesar dos desafios enfrentados principalmente na esfera orçamentária e na de gestão de pessoas, as estatísticas acima evidenciam o bom desempenho do Tribunal no cumprimento das metas e, conseqüentemente, na geração de valor público para a sociedade, através de uma prestação jurisdicional célere e efetiva, o que contribui para a harmonia nas relações de trabalho, bem como para paz social e fortalecimento da cidadania.

# DESEMPENHO DAS METAS DA ÁREA JUDICIAL EM 2019

As metas apresentadas a seguir constam no [Estratégia Nacional do Poder Judiciário](#) e no [Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho](#).

## 1 JULGAMENTO DE PROCESSOS NO ANO CORRENTE

O julgamento de processos é o aspecto central da prestação jurisdicional. Por julgamento entende-se a expedição de sentença/decisão que soluciona um conflito trabalhista. Apesar do monitoramento constante da meta, com expedição mensal de memorandos circulares às Varas informando cada uma acerca do desempenho na meta, o Tribunal não logrou êxito em seu cumprimento no ano de 2019, restando um total de 961 processos para cumprimento da meta. Diante deste resultado, analisado pelo Grupo Gestor Regional de Análise Estatística junto às Varas, foram assumidos diversos compromissos destinados a melhorar o desempenho no futuro.



## 2 JULGAMENTO DE PROCESSOS MAIS ANTIGOS

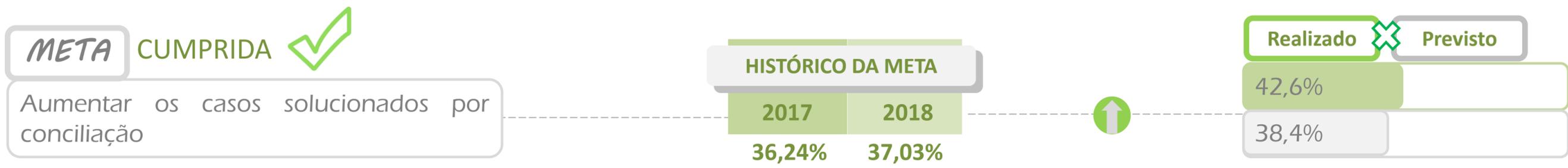
Para aferição do cumprimento desta meta, são computados os processos remanescentes distribuídos até 31/12/2017 e não julgados até 31/12/2018.



3

**SOLUÇÃO DE CASOS POR CONCILIAÇÃO**

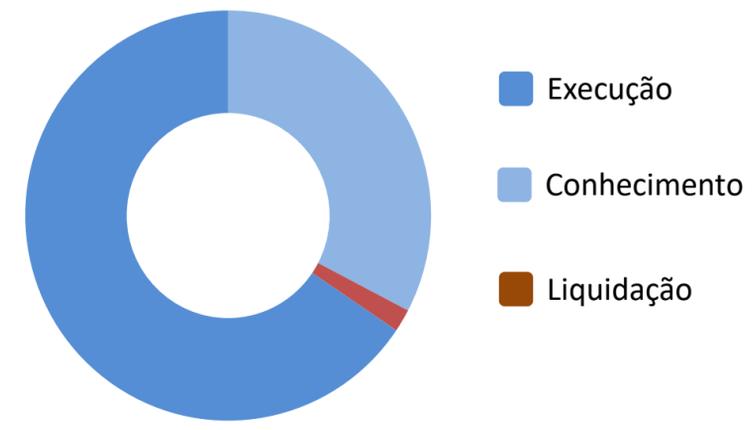
O objetivo desta meta é incentivar esforços na solução de processos por conciliação, que tende a ser mais rápida do que a solução por julgamento. Em 2019, nosso índice de conciliação teve aumento de 4 pontos percentuais em relação ao ano anterior, passando para 42,61%. Ressalta-se que os parâmetros da meta não abarcam todos os esforços relacionados à conciliação e medição, que pode ocorrer em todas as fases do processo e em qualquer instância, pois ela considera apenas as conciliações realizadas na fase de conhecimento. As conciliações realizadas nas fases de execução e liquidação, bem como no 2º grau, apesar de não ser consideradas para aferição desta meta, contribuem para os resultados gerais decorrentes das conciliações. A realização das Semanas de Conciliação, promovidas pelo CNJ e CSJT, contribuíram sobremaneira para cumprimento da meta. A Semana Nacional de Conciliação Trabalhista é coordenada pelo CSJT com a participação de todos os 24 TRTs. Durante a referida Semana, foram realizadas 1.443 audiências e homologados 609 acordos pelas VTs e CEJUSCs. Os CEJUSCs de Porto Velho/RO e Rio Branco/AC foram responsáveis por mais de R\$ 1,5 milhões dos 105 acordos homologados, alcançando o percentual de conciliação de 37% e 42%, respectivamente. O repasse de valor à Previdência Social superou R\$ 1,3 milhões. O percentual de conciliação do TRT14 ficou em 42,2%. Já na XIV Semana Nacional de Conciliação do CNJ o TRT14 obteve um percentual de conciliação de 46,34%, considerando a quantidade de acordos homologados em relação às audiências realizadas.



**8.079**  
CONCILIAÇÕES REALIZADAS

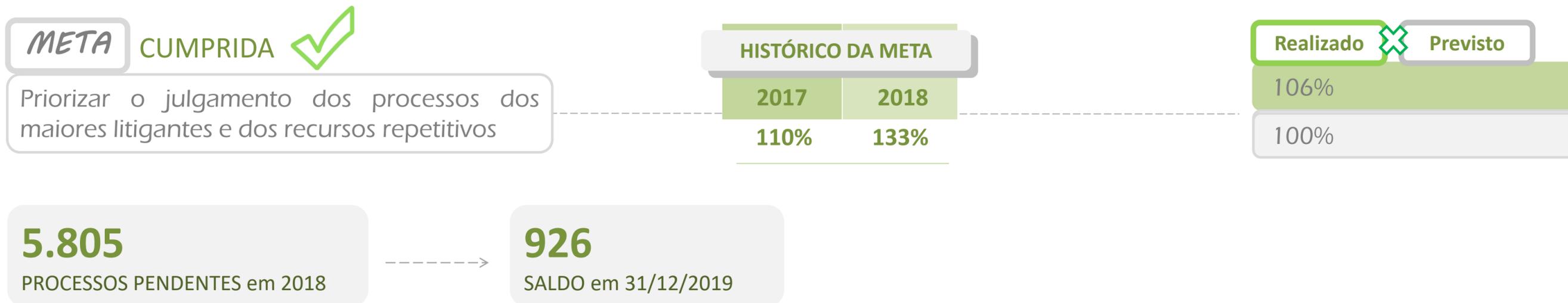
**R\$ 58.756.093**  
VALOR TOTAL DOS ACORDOS - CEJUSCs

As Varas do Trabalho de Cruzeiro do Sul, de Buritis, de Machadinho d'Oeste, de Cacoal, e a 1ª Vara do Trabalho de Ariquemes destacaram-se no cumprimento da meta da conciliação com percentuais acima de 50%.



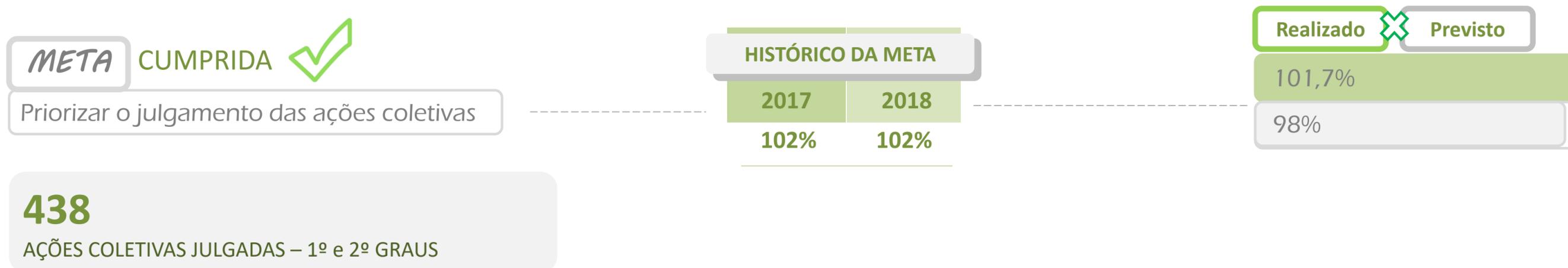
#### 4 MAIORES LITIGANTES E CASOS REPETITIVOS

Os Maiores litigantes tem participação no aumento de processos judiciais e, por consequência, na eventual possibilidade de congestionamento de processos. O objetivo é reduzir o quantitativo de processos acumulados das dez pessoas jurídicas ou físicas que detêm a maior concentração de processos no TRT14 e que ocupam o polo passivo ou ativo na relação processual. Dessa forma, pretende-se agilizar os julgamentos relativos à litigância serial, advindos dos entes públicos, do sistema financeiro, das operadoras de telefonia, etc, por meio da gestão da informação, do uso de sistemas eletrônicos e do monitoramento sistemático dos casos repetitivos e dos grandes litigantes.



#### 5 AÇÕES COLETIVAS

As demandas impetradas por entidades sindicais na defesa de direitos com dimensão coletiva são objeto de meta específica, que visa priorizar o julgamento das ações coletivas.



6 DURAÇÃO DO PROCESSO – 1º e 2º GRAUS

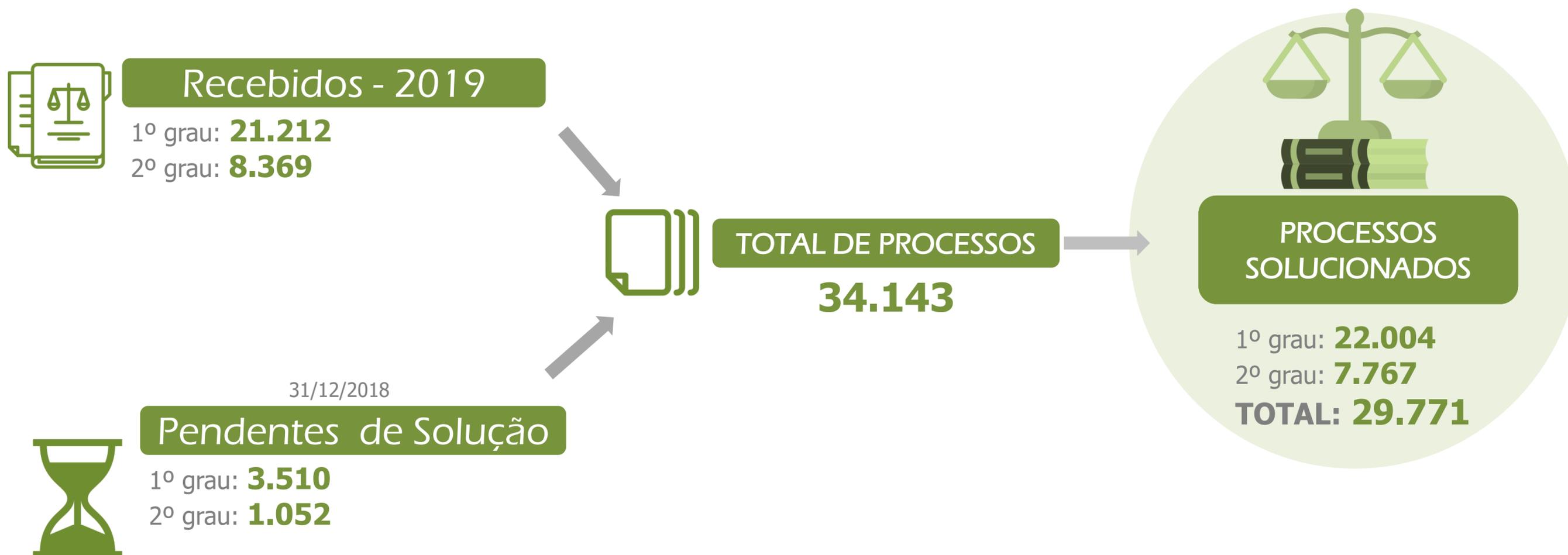
O tempo de tramitação do processo é o fator que impacta na celeridade da prestação jurisdicional, demonstrando para o jurisdicionado quanto tempo ele esperaria pela resolução de sua demanda. Dentre todos os Tribunais Trabalhistas, alcançamos o melhor resultado nesta meta, possuindo o menor tempo médio do país, tanto no 1º quanto no 2º grau.





Nesta fase, após o recebimento de uma reclamação trabalhista, o juiz analisa a exposição dos fatos e, se for o caso, os fundamentos jurídicos de um dos envolvidos na relação de trabalho, em busca de reparação de prejuízos. As provas são apreciadas, havendo tentativas de conciliação e realização de audiências para ouvir as partes e testemunhas. Com base nos elementos e informações disponíveis, o magistrado prefere a sentença para dirimir conflito. Contra a decisão do juiz, cabe recurso, que será julgado no 2º grau.

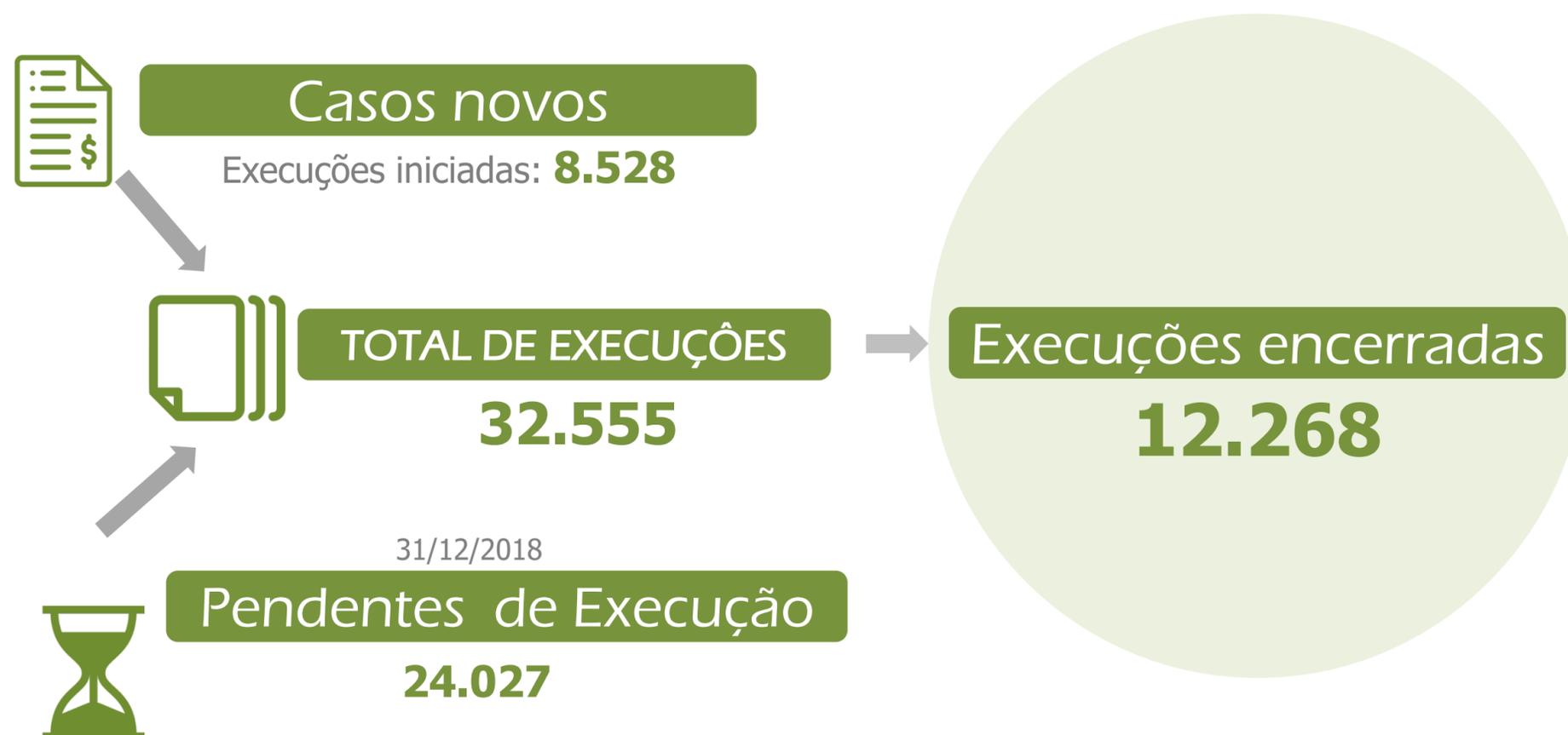
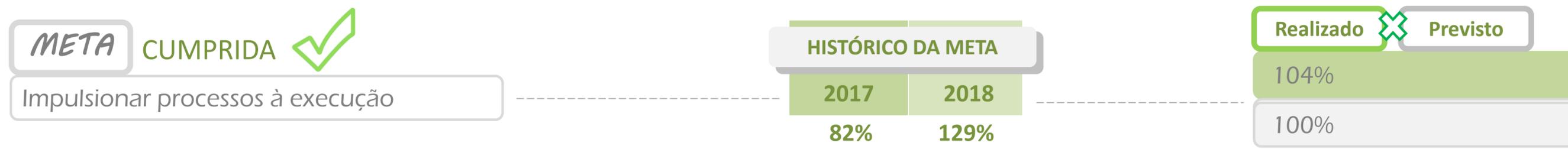
O desempenho do Tribunal nas metas apresentadas anteriormente resultou em:



## 7 EXECUÇÃO DE SENTENÇAS



A execução trabalhista é a fase do processo em que se impõe o cumprimento do que foi determinado pela Justiça, o que inclui a cobrança forçada feita a devedores para garantir o pagamento de direitos. Tem início quando há condenação e o devedor não cumpre espontaneamente a decisão judicial ou quando o acordo firmado entre as partes não foi cumprido. Mesmo havendo decréscimo no desempenho da meta em 2019, em relação ao ano anterior, a meta foi atingida com 104% de cumprimento.



## DESEMPENHO INDIVIDUAL DAS VARAS

O Índice Nacional de Gestão de Desempenho da Justiça do Trabalho (IGest), é um mesoindicador que sintetiza indicadores como acervo, celeridade, produtividade e taxa de congestionamento em relação à força de trabalho com a finalidade de contribuir para o aprimoramento da gestão das Varas do Trabalho do país. Ao refletir o desempenho de cada vara, o IGest busca auxiliar a Presidência, a Corregedoria e as próprias Varas na melhoria da efetividade da prestação jurisdicional combinada à força de trabalho disponível, sendo, portanto, uma importante ferramenta de gestão.



Das 32 Varas situadas em Rondônia e Acre, 23 figuram no 1º quartil de desempenho, onde se situam 25% das Varas do Trabalho de todo país que alcançaram os melhores resultados. No ano anterior, eram 19 Varas situadas neste quartil, o que demonstra a melhoria de desempenho das Varas do TRT14 no ano de 2019. A Administração apoiou, valorizou e incentivou as Varas na busca por melhor produtividade por meio da Premiação IGEST14, instituída pela Portaria n. 213/2019.

**71,8%**

Das Varas do Trabalho atingiram o 1º quartil de desempenho no IGest



**RANKING COMPLETO**

das Varas do TRT14 no IGest



## MONITORAMENTO DAS METAS

O monitoramento do cumprimento das metas se dá por meio do Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – SIGEST, que propicia esse acompanhamento por meio de faróis e gráficos, demonstrando aos gestores, de forma visual, o grau de cumprimento das metas. Tal acompanhamento empreendido regularmente pelos gestores permite a adoção regular de medidas para incrementar os resultados. Além disso, o Núcleo de Estatística atua como unidade central no monitoramento do cumprimento das metas, de forma a diagnosticar eventual déficit de desempenho, para que sejam elaboradas estratégias que visem à obtenção de melhores resultados no futuro.

## JUSTIÇA ITINERANTE

O programa busca alcançar, por atendimento direto, todos os municípios e alguns distritos dos Estados do Acre e de Rondônia que não dispõem de Varas do Trabalho instaladas. Assim, a Justiça Itinerante estabelecida no art. 115, § 1º da CF visa promover o acesso aos serviços

da justiça, aproximando as comunidades afastadas. Em 2019, tendo em vista a restrição orçamentária e a redução de demandas, foi implementada nova metodologia para a divulgação, atermação e realização de audiências relativas às atividades itinerantes, adotando-se a força de trabalho das unidades com jurisdição do local de realização da atividade itinerante.

## VARA ITINERANTE EM NÚMEROS

**86**

LOCALIDADES VISITADAS



**606**

ATENDIMENTOS PRESTADOS



**201**

AÇÕES AJUIZADAS



**R\$ 150.672,11**

VALOR APLICADO - 2019



↳ Economia de 35% da verba disponível



Matéria jornalística relacionada ao PRÊMIO IGest



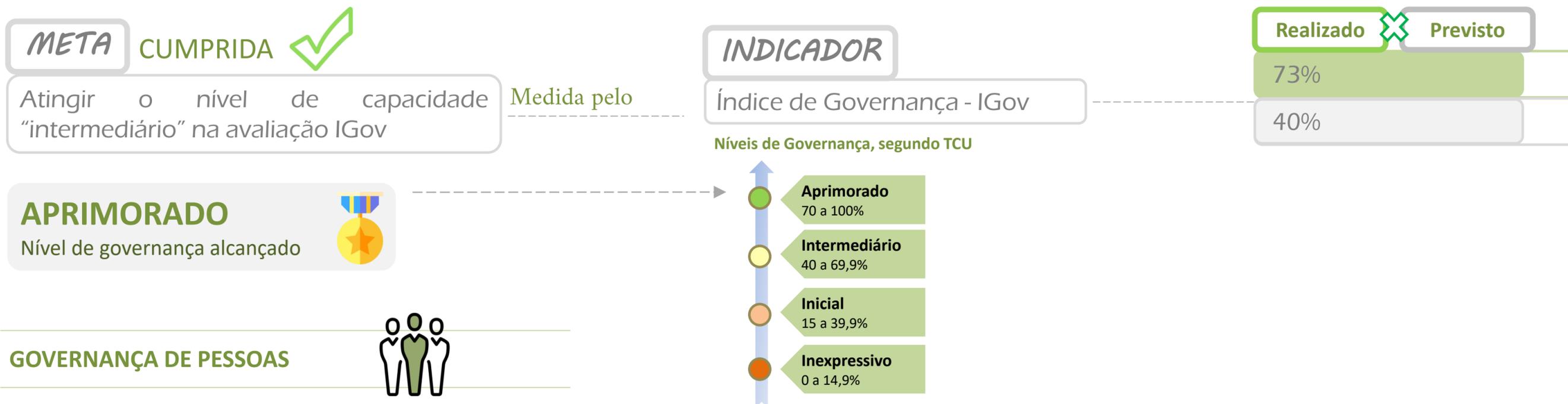
# DESEMPENHO DAS METAS DA ÁREA ADMINISTRATIVA EM 2019

As metas apresentadas a seguir constam no [Planejamento Estratégica da Justiça do Trabalho](#).

## 1 GOVERNANÇA INSTITUCIONAL



Utilizamos como indicador do nosso nível de governança pública os resultados do [Levantamento de Governança e Gestão Públicas 2018](#), uma vez que não houve mensuração em 2019. Atingimos a meta em 2019, tendo alcançando o nível “Aprimorado”.



## 2 GOVERNANÇA DE PESSOAS



Como indicador da nossa capacidade de gerir pessoas de forma adequada, utilizamos os resultados do Índice de Governança de Gestão de Pessoas – iGovPessoas, do Levantamento de Governança e Gestão Públicas 2018.



**3 GOVERNANÇA DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO** 

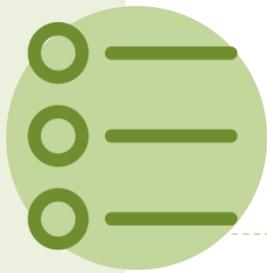
A Governança e Gestão de TI é o conjunto de práticas e diretrizes que visam garantir os melhores processos que irão entregar e manter produtos e serviços de TI, como softwares e sistemas, alinhados às necessidades e objetivos do Tribunal. A atuação da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC) é guiada, em alto nível, pelas decisões de sua maior instância: o Comitê de Governança de TIC – CGTIC. Esse comitê é composto por dois desembargadores, um juiz de primeiro grau, o Diretor-Geral e o Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação. O direcionamento da atuação da SETIC está consubstanciado em seus planejamentos estratégico e tático. Em nível estratégico, o Plano Estratégico de TIC (PETIC) define o horizonte, a visão de futuro da SETIC e, em nível tático, o Plano Diretor de TIC (PDTI) busca traduzir a estratégia de TIC em projetos e ações que impulsionem o alcance dos objetivos estratégicos definidos. Em nível operacional, as ações e projetos definidos no Plano Diretor de TIC são conduzidos por toda a equipe da SETIC, com o auxílio de ferramentas e metodologias de gestão padrão de mercado. Nosso nível de governança de TI é medido pelo Índice de Governança de Tecnologia da Informação – iGovTI.



**4 EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO** 

Esta meta consiste em aumentar o índice de execução do orçamento disponibilizado em relação à média de 2011, 2012 e 2013 em 3 pontos percentuais para aqueles TRTs que obtiveram média superior a 65%. A meta foi cumprida em 31/12/2019 com a execução orçamentária no percentual de 88,53%, importando em aumento de 4,31 pontos percentuais em relação ao ano de 2018, cuja execução alcançou o percentual de 84,21%





# EFICIÊNCIA E CONFORMIDADE

## DAS ÁREAS RELEVANTES DA GESTÃO

Nas próximas páginas, demonstraremos a eficiência e a conformidade legal das áreas relevantes da gestão, que contribuíram para os resultados alcançados em 2019.

1 PESSOAS E COMPETÊNCIAS



2 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO



3 LICITAÇÃO E CONTRATOS



4 PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA



5 SUSTENTABILIDADE



6 ORÇAMENTO E FINANÇAS



7 GESTÃO DE CUSTOS





# PESSOAS E COMPETÊNCIAS

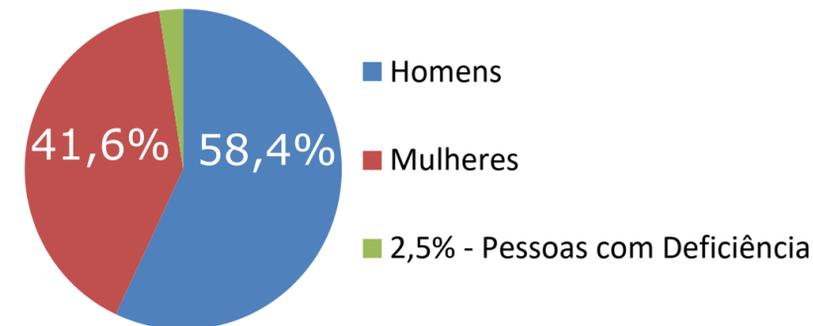
- 1 Conformidade legal
- 4 Meritocracia
- 7 Saúde no trabalho
- 2 Avaliação da força de trabalho
- 5 Avaliação de desempenho
- 8 Desafios e ações futuras
- 3 Recrutamento
- 6 Capacitação

## CONFORMIDADE LEGAL

Para assegurar a conformidade com a legislação aplicável à Gestão de Pessoas, em especial às Leis 8.112/1990, 11.416/2006 e 9.784/1999, o Tribunal dispõe de um conjunto de normas internas, além daquelas emanadas pelo CSJT, CNJ e TCU. Em 2019, foram editadas 13 portarias regulamentadores, destacando-se a Portaria n. 1279/2019, que institui o Código de Ética, e duas resolução administrativas, destacando-se a Resolução n. 008/2019, que regulamenta a concessão de licença paternidade. Além disso, para garantir a conformidade e a atualização das normas aplicáveis à Gestão de Pessoas, é realizado o acompanhamento periódico de publicações nos mais importantes sítios eletrônicos do poder judiciário, do TCU, da Advocacia Geral da União (AGU), assim como consultas contínuas ao portal eletrônico do Ministério da Economia, órgão do poder executivo federal que regulamenta, dentre outras matérias, as Instruções Normativas voltadas para a área organizacional de pessoas da administração pública federal. Ainda, os apontamentos do órgãos de controle e auditorias contribui para garantir a conformidade legal dos atos da Gestão de Pessoas, que é auditada, em âmbito Interno, pela Secretaria de Controle Interno e Auditoria, e em âmbito externo, pelo TCU.

## AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

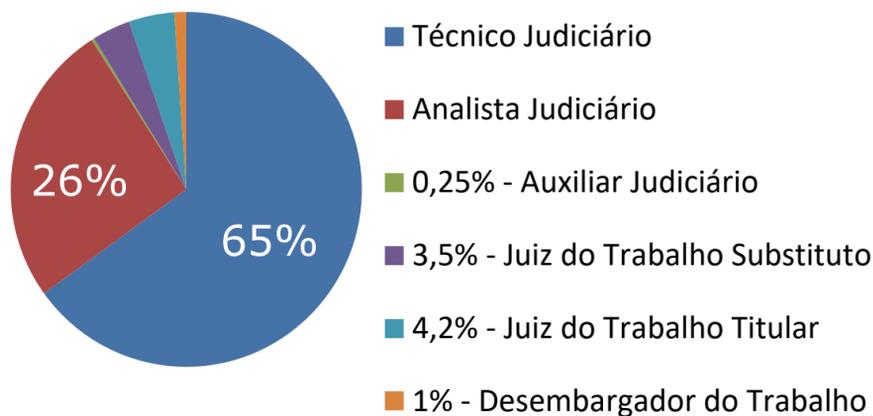
O quadro de pessoal do Tribunal é composto por 772 servidores e magistrados, sendo:



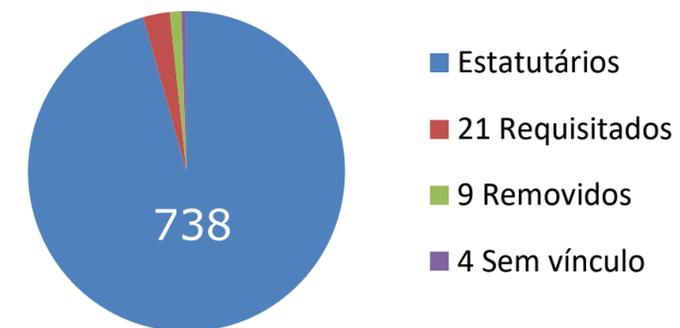
Este quadro vem sendo reduzido a cada ano, visto o alto índice de evasão por aposentadoria, e a restrição orçamentária imposta à justiça do trabalho, a qual veda o provimento de novos servidores em cargos vagos, conforme demonstrado abaixo.



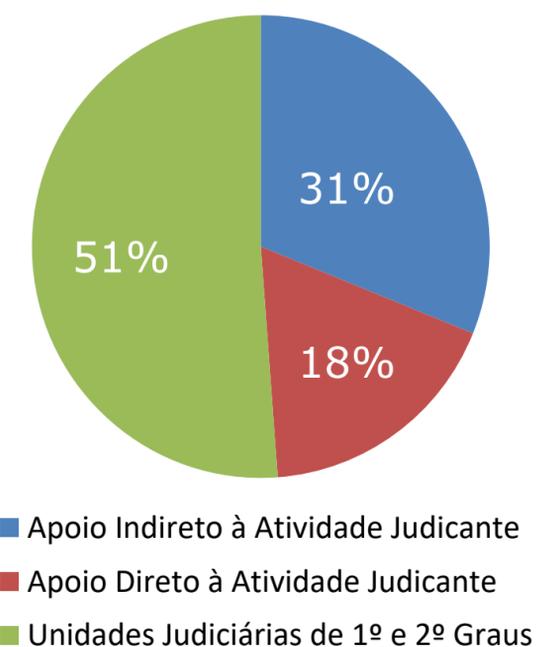
Nossa força de trabalho é composta por 6 carreiras:



Contamos ainda com 160 estagiários distribuídos entre as diversas unidades do Tribunal. Quanto a composição da força de trabalho, temos os seguintes quantitativos:



Em relação à distribuição da força de trabalho entre a área-meio e área-fim, temos:





# PESSOAS E COMPETÊNCIAS

- 1 Conformidade legal
- 2 Avaliação da força de trabalho
- 3 Recrutamento
- 4 Meritocracia
- 5 Avaliação de desempenho
- 6 Capacitação
- 7 Saúde no trabalho
- 8 Desafios e ações futuras

## RECRUTAMENTO

A seleção para provimento de cargos efetivos ocorre por concurso público, nos moldes previstos na CF/88 e na Lei nº 8.112/1990. A realização do concurso depende de autorização do Tribunal Pleno e tem de estar previsto no orçamento do exercício vigente e fica a cargo da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGE), após formado uma Comissão de Concurso. A solicitação do concurso é coordenada pelo Núcleo de Seleção, Aplicação e Desenvolvimento de Pessoas, que após análise de alocação de pessoal é submetido à Presidência do Tribunal. São considerados, dentre outros fatores, a evasão de servidores, número ideal de servidores por atividade com base nas Resoluções Administrativas do TRT14 acerca da estrutura organizacional, complexidade da estrutura do órgão e disponibilidade orçamentária. Em 2019 não foi realizado concurso público para servidores. Entretanto, há dois concursos ainda válidos:

Concurso	Validade
<a href="#">Edital 001/2015</a>	30/07/2020
<a href="#">Edital 001/2018</a>	18/11/2020

## MERITOCRACIA

O Tribunal possui o **Processo Permanente de Remoção Interna**, regulamentado pelas Portarias GP nº 0290/2015 e 1002/2015. O Processo, dentre outras regras, exige a permanência mínima de 01 ano do servidor na lotação de origem ou de remoção, como forma de manter o equilíbrio das unidades, bem como atender às orientações da Resolução CNJ nº 219/2016. Em 2019, 18 servidores se inscreveram no Processo, resultando em 8 movimentações. O Tribunal possui também o **Processo de Seleção Interna por Competências** para preenchimento de funções comissionadas, regulamentado pela Portaria GP nº 2102/2014. Este instrumento visa a alocação ou a ocupação de cargos em comissão e funções comissionadas feitas, preferencialmente, com base na análise de perfis profissionais e com ampla divulgação do processo seletivo. Desde 2013 já foram lançados mais de 100 Editais de Seleção Interna. No ano de 2019 foram lançados 2 editais de seleção interna e 7 funções comissionadas foram ofertadas.

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O desempenho dos servidores é auferido semestralmente durante o período de estágio probatório, e anualmente após a aquisição de estabilidade. A avaliação de desempenho visa aferir os seguintes fatores e subfatores: disciplina, responsabilidade, potencial, produtividade, assiduidade. A referida avaliação impacta diretamente na remuneração dos servidores em progressão e promoção funcional. Os servidores ingressam na Classe “A”, Padrão “1”, e passam por 10 progressões e 2 promoções até tornarem-se Classe “C”, Padrão “13”. Ademais, os servidores que obtiverem a pontuação inferior a nota mínima em duas avaliações, consideradas as quatro últimas avaliações, serão dispensados de suas respectivas funções comissionadas. O SIADE – Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores, desenvolvido por este Tribunal, permitiu o aperfeiçoamento e divulgação do processo de avaliação. As avaliações totalizaram 683, e as progressões/promoções 204. Com relação ao estágio probatório, período em que o servidor ingressante é avaliado quanto à sua aptidão para o cargo pelo prazo de 3 anos, 69 servidores adquiriram estabilidade, sendo 47 técnicos e 22 analistas.



# PESSOAS E COMPETÊNCIAS

- 1 Conformidade legal
- 4 Meritocracia
- 7 Saúde no trabalho
- 2 Avaliação da força de trabalho
- 5 Avaliação de desempenho
- 8 Desafios e ações futuras
- 3 Recrutamento
- 6 Capacitação

## CAPACITAÇÃO

O treinamento para a atividade profissional é um fator crítico de sucesso das pessoas, especialmente no contexto das organizações públicas. Em 2019 instituímos a **Política de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores**, por meio da Portaria n. 1664/2019.

**Política de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores**

Também elaboramos o **Plano de Capacitação de Servidores**, que contempla os programas e ações educacionais a serem priorizadas no biênio 2019/2020.

**Plano de Capacitação de Servidores – 2019/2020**

As ações educacionais previstas no Plano e realizadas ao longo do ano de 2019 foram definidas e organizadas a partir de pesquisas internas, a fim de detectar as necessidades de treinamento das unidades e lacunas de competências dos servidores, bem como de exigências oriundas de diversas fontes.

O Tribunal conta com estrutura própria para ações de capacitação, composta por sala de treinamento, laboratório de informática, biblioteca física e virtual, auditório, plataforma de aprendizagem e sistema de videoconferência.

## DESPESAS

Para execução do programa de Desenvolvimento Gerencial, voltado para a formação e desenvolvimento de lideranças, com a finalidade de assegurar uma linguagem gerencial única, focada na gestão estratégica do capital humano e intelectual do Tribunal, foram gastos R\$ 70.962,23.

**R\$ 70,9 mil**

Despesa realizada com desenvolvimento de líderes/gestores

**283**

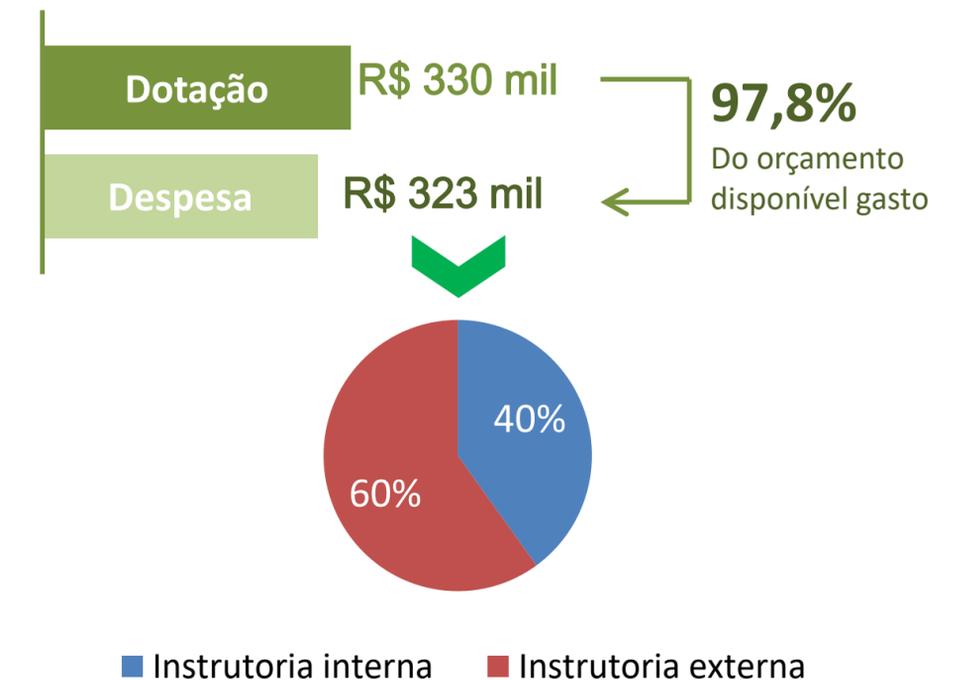
Gestores capacitados

Apresentamos a seguir as outras despesas de 2019 referentes às ações de capacitação de servidores.

Despesa realizada
Orçamento disponível

### Formação de recursos humanos

Pagamento de instrutores/tutores e pagamento de conteudista e revisor



### Outros tipos de gastos

Diárias, passagens, materiais didáticos, software, equipamentos e *coffee break*





# PESSOAS E COMPETÊNCIAS

- 1 Conformidade legal
- 2 Avaliação da força de trabalho
- 3 Recrutamento
- 4 Meritocracia
- 5 Avaliação de desempenho
- 6 Capacitação
- 7 Saúde no trabalho
- 8 Desafios e ações futuras

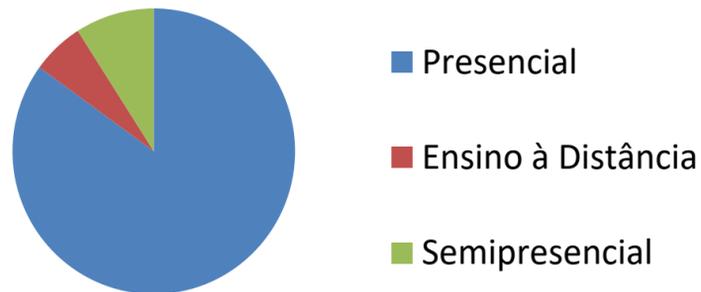
As despesas “Formação de recursos humanos” e “Outros tipos de gastos” totalizam R\$ 706.135,19.

**R\$ 706 mil**

Despesa com ações de capacitação



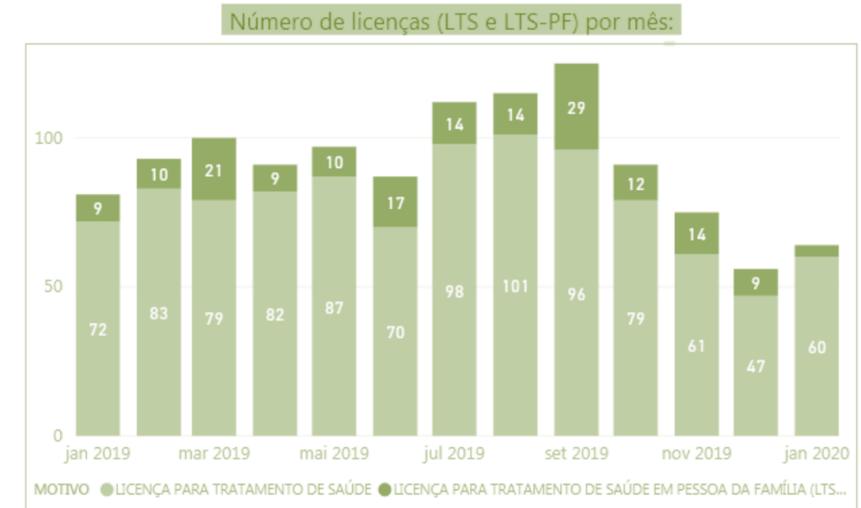
## Divisão da despesa por modalidade de ensino



Ao todo, foram realizadas **164** ações de capacitação, nas áreas/temáticas de Tecnologia da Informação, Judiciária, Administrativa, Línguas, Responsabilidade Social e Saúde e Qualidade de Vida, que resultaram em **1706** servidores capacitados. (este número considera os capacitados mais de uma vez em cursos diferentes)

## SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Em atendimento ao objetivo “Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas”, do PEP 2015-2020, bem como as Resoluções CSJT 141/2014, 229/2018 e CNJ 207/2015 e 240/2016, a Coordenadoria de Assistência à Saúde (CAS) revitalizou, em 2019, as ações e projetos voltados à saúde ocupacional e à qualidade de vida, implantando, por meio da Portaria n. 1264/2019, o **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho**. Em 2019 houve um total de 8.234 dias de afastamento por Licença para Tratamento de Saúde (LTS) e Licença para Tratamento de Saúde de Pessoa da Família de Saúde (LTS-PF) e 1.123 pedidos de licença. Quando estabelecido um comparativo com anos anteriores se observa que tanto os números de dias de afastamento por LTS e LTS-PF quanto o número de licenças vem caindo seguidamente.



## SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA EM NÚMEROS

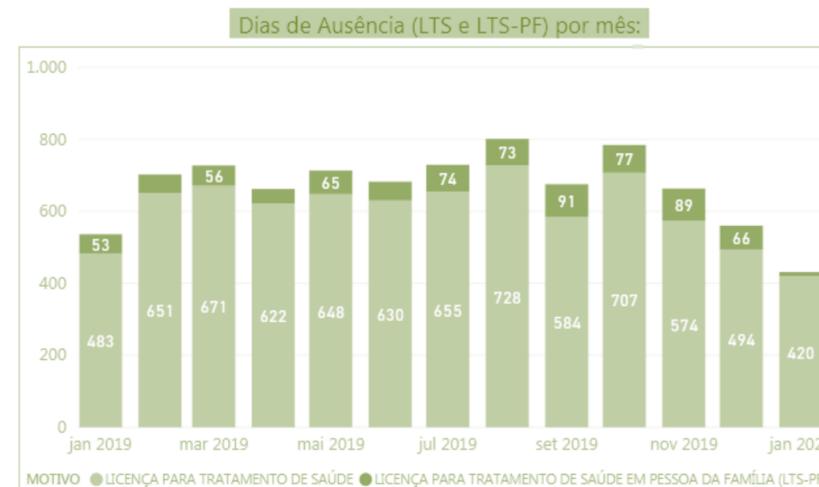
### SAÚDE OCUPACIONAL

- 259 exames periódicos
- 35 reabilitações funcionais
- 694 atendimentos ambulatoriais
- 4.398 procedimentos de enfermagem
- 515 atendimentos odontológicos
- Vacinação e Imunização
- Encontro de Saúde - 2019



### ASSISTÊNCIA PSICOSSOCIAL

- 298 Atendimentos psicológicos
- 129 Avaliações psicológicas
- 66 Atendimentos da Assistente Social
- 66 Palestras sobre saúde mental
- 67 Entrevistas de Teletrabalho
- 2 Oficinas de Habilidades Sociais





# PESSOAS E COMPETÊNCIAS

- 1 Conformidade legal
- 4 Meritocracia
- 7 Saúde no trabalho
- 2 Avaliação da força de trabalho
- 5 Avaliação de desempenho
- 8 Desafios e ações futuras
- 3 Recrutamento
- 6 Capacitação



## SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA PRINCIPAIS PROJETOS

### DESAFIO TRT EM FORMA - 2ª EDIÇÃO



Projeto que incentiva a prática de exercício físico e a alimentação saudável, por meio de competição, premiação e parcerias

### SAÚDE VAI ATÉ VOCÊ



Projeto que estende serviços de saúde, como orientações ergonômicas, atendimento psicológico e odontológico, palestras, oficinas, aferição de riscos de saúde cardiovascular, etc, para todas as unidades, especialmente as do interior, por meio de visitas da equipe de saúde nas unidades

## DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

Dentre os desafios existentes, destacamos:

- **Alto Índice de Evasão de Servidores**  
Evasão em 2019: 44 Servidores, sendo 28 aposentadorias; 9 Redistribuições; 3 Falecimentos; 3 Posse em Cargo Inacumulável; 1 Exoneração.
- **Quadro de Servidores Envelhecido**  
Mais de um quarto dos servidores possui mais de 56 anos de idade, o que resulta em maior resistência às inovações tecnológicas. Verificamos ainda que 125 (16,9%) servidores ativos recebem auxílio de abono de permanência, o que significa que a qualquer momento podem se aposentar e criar um elevado déficit de capital humano em um pequeno intervalo de tempo.

Faixa Etária	Quantidade	Porcentagem
Até 35	143	18,5%
36-45	200	25,9%
46-55	265	34,3%
56-65	150	19,4%
Acima de 65	14	1,81%

- **Vedação de Provimento de Cargos**  
Em face da Recomendação CSJT nº 21/2017, a qual veda o provimento de cargos decorrentes de vacância que implique em aumento de despesa de pessoal, como as decorrentes de aposentadorias, este Tribunal vem sofrendo dificuldade na alocação de recursos humanos entre as unidades, o que é motivo de reclamações entre gestores e servidores das unidades afetadas. Em 2019 houve 44 desligamento, e apenas 13 reposições imediatas. Dentre as ações futuras, destacamos:
- **Concurso Público**  
Está em tramitação proposta de concurso público para o exercício de 2021, para fins de reposição de servidores e melhor adequação da força de trabalho.
- **Otimização do Apoio Remoto**  
A recém criada Secretaria de Apoio Remoto está sendo estruturada com pessoal qualificado para atuar como unidade holística de forma a suprir o déficit de capital humano nos casos em que a demanda for maior que a capacidade produtiva.
- **Teletrabalho**  
A modalidade de teletrabalho vem sendo ampliada, o que contribui para o incremento na produtividade, por ser estabelecida meta maior que a dos servidores que realizam o trabalho *in loco*.



# TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

2

- 1 Conformidade legal
- 2 Modelo de governança de TI
- 3 Recursos aplicados em TI
- 4 Contratos relevantes
- 5 Principais iniciativas
- 6 Segurança da informação
- 7 Desafios e ações futuras

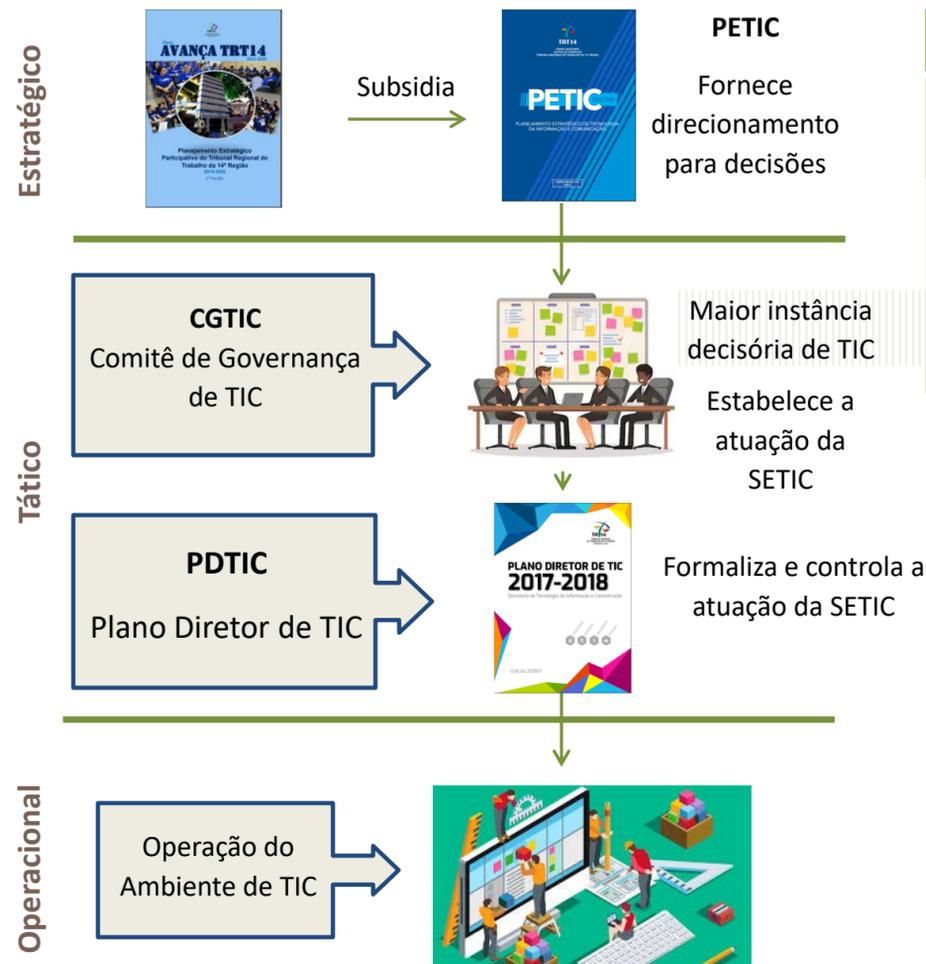
## CONFORMIDADE LEGAL

A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação – SETIC é a unidade de apoio técnico a quem compete planejar, organizar, dirigir e controlar as atividades relacionadas à Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito do TRT14, devendo observar um conjunto de normativos internos e externos, bem como as regras e boas práticas adotadas por padrões internacionais de gerenciamento de serviços de TIC.

## MODELO DE GOVERNANÇA DE TIC

O modelo de Governança de TIC, representado pela figura ao lado, é baseado em direcionadores consubstanciados em planos de níveis estratégico e tático que subsidiam a análise e decisão dos comitês de TIC e de seus gestores. Em alto nível, o Plano Estratégico de TIC (PETIC) define o horizonte, a visão de futuro da SETIC, enquanto que, em nível tático, o Plano Diretor de TIC (PDTI) busca traduzir a estratégia de TIC em projetos e ações que impulsionem o alcance dos objetivos estratégicos definidos. Em nível operacional, as ações e projetos definidos no Plano Diretor de TIC são conduzidas com o auxílio de ferramentas e metodologias de gestão padrão do mercado de TIC.

A atuação a SETIC é conduzida pelo seu corpo gestor de acordo com as diretrizes emanadas dos comitês decisórios de tecnologia que avaliam, frequentemente, a conjuntura institucional e as diretrizes estratégicas definidas nos planos estratégicos institucionais e de TIC. Entre os comitês de TIC, destaca-se o Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação – CGTIC composto por magistrados e servidores da área de TIC.



## RECURSOS APLICADOS EM TI

O montante de recursos aplicados na área de TI no ano de 2019 foi de:



### R\$ 3.492.049,79

Total da despesa liquidada

## CONTRATOS RELEVANTES

Destacamos abaixo os 3 contratos mais relevantes da área de TIC:

Contrato	Recurso aplicado (R\$)
Aquisição de Servidores em lâmina tipo blade	672.000,00
Manutenção da Rede Lógica	389.696,22
Aquisição de Switches Lan	244.986,80



## TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

2

1 Conformidade legal

2 Modelo de governança de TI

3 Recursos aplicados em TI

4 Contratos relevantes

5 Principais iniciativas

6 Segurança da informação

7 Desafios e ações futuras

### PRINCIPAIS INICIATIVAS

De um portfólio de 31 projetos, destacamos:

- **Modernização da plataforma de portal corporativo** – projeto que coordenou a substituição de todo o portal de internet por uma plataforma mais moderna, segura e acessível, resultando em considerável melhora na qualidade da comunicação com a população e no acesso a serviços oferecidos pelo TRT14;
- **TI mais próxima de você** – projeto que visa, por meio de visita presencial de servidores da SETIC a unidades judiciárias e administrativas do TRT14, identificar, propor e implantar soluções de tecnologia que aprimorem os processos de trabalho do TRT14;
- **Sistema de gestão de folha de pagamento e RH** – implantação do novo sistema de gestão de pessoal da justiça do trabalho SIGEP que racionalizará sobremaneira o trabalho de gestão de pessoal do TRT14.

### SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O Tribunal dispõe da Portaria n. 1018/2008, que regulamenta a Política de Segurança da Informação no âmbito do Regional e da Resolução Administrativa nº 130/2018 que estabelece a política do uso dos recursos de TIC. Ambas podem ser acessadas no link <https://portal.trt14.jus.br/portal/governanca-de-tic-planos> a seguir:

### DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

A efetiva implantação da cultura de gestão de processos e de risco de TI são os principais desafios da SETIC para os próximos anos.



# LICITAÇÕES E CONTRATOS

1 Conformidade legal

2 Licitações

3 Contratos relevantes

4 Contratações diretas

5 Desafios e ações futuras

## CONFORMIDADE LEGAL

Nas contratações realizadas pelo TRT14 são observadas as normas legais aplicáveis, em especial as Leis nº 8.666/93, e 10.520/02 e Resolução CNJ 182/2013 e LC 101/2000 e Portaria GP. n.º 716/2019 e IN 05/2017. Este Regional possui um Núcleo de Assistência Jurídica e Administrativa, unidade que tem como atribuição garantir a conformidade das contratações.

## LICITAÇÕES

De um total de 47 contratações realizadas por licitação, 43 foram feitas na modalidade pregão eletrônico e o restante, em outras modalidades. Detalhamos a seguir os gastos das contratações por finalidade e especificação dos tipos de serviços contratados para o funcionamento administrativo, que totalizaram R\$ 33.859.415,85.

### Gasto com funcionamento administrativo (R\$)

Locação de Imóveis	330.472,18
Energia e água	2.193.313,49
Apoio Técnico-Administrativo	749.495,67
Vigilância	5.549.834,42
Limpeza	2.846.387,68
Manutenção de Bens móveis e imóveis	2.808.856,55
Passagens	539.953,47
Outros	18.841.102,39

## CONTRATOS RELEVANTES

Em 2019, as contratações de maior relevância, alinhadas ao objetivo estratégico “Prover o Regional de infraestrutura física adequada”, estão relacionadas às seguintes temáticas:

- Implantação de sistema de videomonitoramento em todas as unidades, por meio da aquisição de serviços e equipamentos (elementos de hardware e software) com vistas à redução de gastos com os contratos de vigilância orgânica e aumento da segurança patrimonial e de pessoas;
- Revitalização e reforma das Varas do Trabalho de Jaru/RO, Pimenta Bueno/RO e Guajará-Mirim/RO; Fórum Trabalhista de Rio Branco/AC e prédio da Escola Judicial. A medida foi necessária para a modernização adequação da infraestrutura do Tribunal, além da manutenção e conservação dos imóveis do patrimônio da União;
- Segurança e Medicina do Trabalho, relacionadas ao controle médico, prevenção de riscos e saúde ocupacional, em atendimento às Normas Regulamentadoras;
- Serviços de limpeza e jardinagem das unidades do interior de Rondônia unificados em 1 contratação. Com a medida foi possível iniciar a inserção do IMR - Instrumento de Medição de Resultado nas contratações, redução do nº de contratações de 14 para 1 e a resolução definitiva de problema de inexecução;
- Contratação de empresas especializadas em engenharia para o fornecimento e instalação de guarda-corpos no Edifício-Sede do Tribunal, a fim de preservar a segurança interna de Magistrados e Servidores.

Destacam-se também as contratações de TI e as relativas ao funcionamento administrativo do TRT 14, especialmente serviços de vigilância, limpeza, apoio administrativo e manutenção predial.

## CONTRATAÇÕES DIRETAS

Em 2019 foram realizadas 140 contratações mediante dispensa de licitação, em razão do valor, ou inexigibilidade, ante a exclusividade na prestação dos serviços ou a sua natureza especializada, sendo 66 dispensas e 74 inexigibilidades, cujos gastos foram de, respectivamente, R\$3.027.237,49 e R\$951.862,02, totalizando **R\$ 3.979.099,51**.

## DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

Em 2019 publicamos a Portaria n. 0716/2019, que instituiu nova metodologia de trabalho para as aquisições e contratações, incorporando contribuições e melhores práticas existentes no âmbito do Governo Federal. O referido normativo preza não só pela efetividade dos serviços contratados mas também pela melhoria do gasto dos recursos públicos com práticas mais atualizadas. Um dos maiores desafios é a implantação desse novo modelo, que, apesar de demandar mais tempo para a tramitação das contratações, trarão ganhos em qualidade, segurança e economia.



# PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

- 1 Conformidade legal
- 2 Principais investimentos
- 3 Desfazimento de ativos
- 4 Locações
- 5 Mudanças e desmobilizações
- 6 Desafios e ações futuras

## CONFORMIDADE LEGAL

O TRT14 apresenta declaração de conformidade legal alinhada aos termos dos artigos 37, 70 e 75 da CF; da Lei nº 4.320/64, do Decreto-lei nº 200/67, da Portaria GP. nº 0853/2016, da Lei Complementar nº 101/200, da Lei 8.429/92 e demais instrumentos legais que regem a gestão patrimonial na Administração Pública.

## PRINCIPAIS INVESTIMENTOS

A tabela abaixo apresenta os investimentos de capital (infraestrutura e equipamentos) promovidos pelo Tribunal:

INVESTIMENTOS DE CAPITAL - 2019	
Equipamentos	Obras
R\$ 4.255.435,65	0,00

Os investimentos realizados relacionam-se com o objetivo de “Prover o Regional de infraestrutura física adequada”. Entre os principais resultados dos investimentos destacam-se: o aprimoramento da infraestrutura dos órgãos trabalhistas; o incremento da segurança dos servidores e cidadãos atendidos; o uso sustentável do espaço físico do Núcleo de Material e Patrimônio; a melhoria da eficiência energética dos edifícios; a melhoria da qualidade dos ambientes de expediente (iluminação, conforto acústico e térmico).

## DESAZIMENTO DE ATIVOS

O quantitativo de processos de desfazimento de bens do Tribunal totalizam 8, cujo objetos destacam-se em veículos, equipamentos de informática, mobiliário de escritório, longarinas, ar condicionado, etc. Os ativos foram avaliados em cerca de **R\$ 748.643,03**. Do total deste quantitativo apenas 1 processo de desfazimento (leilão) foi concluído, com valor estimado de R\$ 31.900,00. Os demais estão passando por aprimoramento na elaboração de editais e Atas de Avaliação, bem como melhorias no fluxo do rito, sugerido pelo Controle Interno deste Tribunal. Há previsão de serem concluídos no exercício de 2020.

DESAZIMENTO DE BENS - 2019	
Nº de processos de desfazimento	Valor aproximado dos ativos desfeitos
8	R\$ 748.643,03

## LOCAÇÕES

O Tribunal alugou/locou apenas o prédio onde funciona a 6ª, 7ª e 8ª Varas do Trabalho de Porto Velho/RO, totalizando um valor pago de **R\$330.472,18** em 2019.

## MUDANÇAS E DESMOBILIZAÇÕES

Não houve gastos com mudanças e desmobilização, tampouco com aluguel de equipamentos.

## DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

A falta de pessoal qualificado para atuar na área, o elevado número de servidores aptos a se aposentar, a falta de treinamento específico e a sobrecarga de trabalho em um único servidor ou unidade foram indicados como dificuldades enfrentadas pelo área de gestão patrimonial e de infraestrutura.



## SUSTENTABILIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As contratações realizadas pela Justiça do Trabalho da 14ª Região seguem as regras estabelecidas pelo Guia de Contratações Sustentáveis, instituído pelo CSJT por meio da Resolução n. 103/2012. A norma estabelece que as compras e contratações de serviços sejam realizadas com o menor custo social e ambiental, configurando um piso mínimo obrigatório de comportamento institucional e de responsabilidade socioambiental. O Guia, que já passou por duas edições, encontra-se atualmente em fase de revisão pela iniciativa conjunta dos Subcomitês Regionais de Compras Sustentáveis da Justiça do Trabalho, composta por pelo menos 1 servidor de cada Regional do país. Nesse contexto, o TRT14 tem adotado, em atendimento ao Guia e ao seu [Plano de Logística Sustentável](#), os seguintes critérios de sustentabilidade:

- Aquisição de produtos constituídos, preferencialmente, por materiais recicláveis (aquisição mínima de 50% de papel não clorado e/ou reciclado).
- Aquisição de bens/produtos que colaboram para menor consumo de energia e água, tais como lâmpadas LED, sensores de presença instalados em banheiros e área comum, torneiras com temporizador.

- Assinatura de revistas e periódicos em versões exclusivamente eletrônicas;
- Disponibilidade de Revista do Tribunal com edição exclusivamente eletrônica;
- Implementação do Sistema de Logística Reversa nos processos de aquisição de equipamentos de Tecnologia e Informação;
- Contratação de empresa especializada na destinação ambientalmente adequada de Resíduos Perigosos;
- Utilização de equipamentos com melhor índice de eficiência energética, com Etiqueta Nacional de Conservação de Energia (ENCE);
- As empresas contratadas devem assegurar, durante a vigência do contrato com o órgão (com cessão de mão de obra), a capacitação de todos os empregados em saúde e segurança no trabalho – com carga horária mínima de duas horas mensais contadas na jornada de trabalho;
- As obras de engenharia contratadas pelo TRT14 devem alcançar o "nível A" de consumo energético, o que impactará nos projetos arquitetônicos, cores de paredes e mobiliário. Está proibida a utilização de asbestos/amianto em todo o processo.

Além disso, a Seção de Sustentabilidade e Programas Ambientais, criada por meio da Resolução Administrativa n. 104/2017, foi inserida no fluxo processual de aquisições para que possa opinar nos processos relacionados às compras, estabelecendo, dessa forma, um controle na exigência dos requisitos mínimos de sustentabilidade

## REDUÇÃO DE CONSUMO DE RECURSOS

Promovemos todos os anos campanhas de sensibilização visando a conscientização em relação ao consumo de água, energia, telefone, descartáveis, dentre outros. Em 2019, em razão da política de impressão e das metas de redução de papel, foram promovidas campanhas de conscientização exclusivamente eletrônicas (intranet, internet e e-mail funcional) com o intuito de alertar sobre a necessidade de proteção do meio ambiente e preservação de recursos naturais (como papel, copos descartáveis entre outros), bem como campanhas que visam diminuir o consumo de diversos itens. As campanhas têm auxiliado na alcance das metas de redução previstas no Plano de Logística Sustentável no que tange ao consumo e/ou gasto com energia elétrica, telefonia, água, descartáveis e papel.



# SUSTENTABILIDADE

1 Sustentabilidade nas contratações

3 Redução de resíduos poluentes

2 Redução do consumo de recursos naturais

## Redução do consumo/gasto - comparativo

2018 vs 2019



### CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA (kW/h)

2.814.709

2.898.738

Apesar das práticas adotadas, não houve redução do consumo



### CONSUMO DE COPOS DESCARTÁVEIS (centos)

6466

4589

Redução de 29%



### GASTO COM TELEFONIA FIXA (R\$)

154.759,02

144.521,58

Redução de 6,6%



### GASTO COM TELEFONIA MÓVEL (R\$)

40.467,25

35.945,90

Redução de 11%



### CONSUMO DE PAPEL BRANCO/RECICLADO (resma)

2011

1765

Redução de 12%



### CONSUMO DE ÁGUA ENCANADA (m3)

9369

7495

Redução de 20%

## MEDIDAS PARA REDUÇÃO DO CONSUMO

- Estudo de viabilidade de instalação de placas fotovoltaicas para geração de energia solar
- Uso do Sistema de Telefonia IP (tecnologia VoIP);
- Utilização de *software* de comunicação eletrônica para o envio de mensagens instantâneas (Spark);
- Estimular a utilização das ferramentas da suíte Google, como o hangout;
- Estimular o uso do correio eletrônico em substituição às ligações interurbanas;
- Eliminar o fornecimento de copos descartáveis para as unidades que não fazem atendimento ao público externo;
- Instalação de bebedouros de pressão em áreas comuns;
- Instituição de horário de expediente reduzido: das 7h30min às 14h30min, bem como definição dos horários de acionamento e desligamento da iluminação e do ar-condicionado;
- Substituir gradativamente os equipamentos de ar-condicionado com o selo "A" do PROCEL e tecnologia Inverter;
- Substituição de lâmpadas fluorescentes comuns por lâmpadas LED, à medida que as lâmpadas atualmente em uso forem sendo inutilizadas
- Instalação de sensor de presença nas áreas comuns;
- Manutenção preventiva periódica das torneiras;
- Instalação de torneiras com temporizador;
- Instalação de descargas com válvula de duplo acionamento;
- Instalação de *software* de bilhetagem para implantar controle de impressão de documentos, de forma a viabilizar a apuração do indicador destinado a medir o total de documentos impressos por equipamento e usuário;
- Aprovação de Política de Impressão (Portaria n. 1260/2017) e definição de cotas de aquisição e consumo de papel;
- Adoção do Processo Administrativo Virtual (Proad) e do Processo Judicial Eletrônico (Pje) em todas as unidades;
- Dentre outras



## REDUÇÃO DE RESÍDUOS POLUENTES

Desde a elaboração do Plano de Logística Sustentável, que mede e avalia os quantitativos de resíduos destinados a cooperativas e empresas de reciclagem, foi registrada a dificuldade para medição sistemática e destinação ambientalmente adequada dos resíduos gerados pela atividade do Regional, especialmente devido à inexistência de sistema de reciclagem na localidade para muitos dos itens elencados na Resolução n. 201/2015, do Conselho Nacional de Justiça. Essa política tem sido modificada gradativamente no âmbito do Regional. No final de 2019 o Regional licitou o serviço de destinação ambientalmente adequada para os Resíduos Perigosos Classe 1, que compreende pilhas e baterias, lâmpadas fluorescentes, periféricos e suprimentos inservíveis de equipamentos de informática. A primeira coleta está programada para o primeiro semestre de 2020. Apesar das dificuldades, o Tribunal não tem medido esforços para amadurecer suas ações na área de gestão de resíduos, o que pode ser demonstrado pelos dados abaixo.



### PAPEL RECICLADO

Destinação às cooperativas

**4.200kg**

Em 2018

**5.146kg**

Em 2019



### RESÍDUOS HOSPITALARES

Destinação ambientalmente adequada

**60,8kg**

Em 2019



# ORÇAMENTO E FINANÇAS

- 1 Dotação orçamentária
- 2 Execução orçamentária
- 3 Execução financeira
- 4 Despesas realizadas

## DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

A Lei nº 13.808/2019 consignou ao Tribunal dotação orçamentária inicial no total de R\$ 347.525.647,00. Contudo, houve dotação suplementar na cifra de R\$ 43.843.849,00, e R\$18.257.950,00 foram cancelados/remanejados. Assim, o orçamento de 2019 foi acrescido de R\$ 25.585.899,00, sendo redimensionado para o montante de **R\$ 373.111.546,00**.



## EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Da dotação recebida em 2019, foram empenhados R\$ 366.802.180,69 e liquidados R\$ 365.678.987,15.

## EXECUÇÃO FINANCEIRA

Foi pago em 2019 o valor de R\$ 365.665.560,47 referentes à LOA/2019. O pagamento de restos a pagar totalizou R\$ 2.290.095,51, aumentando a execução financeira para R\$ 367.955.655,98. Além disso, foi recebido R\$ 15.456.015,45 em créditos descentralizados, sendo 2,1 milhões de provisão e 13,2 milhões de destaque.



\*Créditos descentralizados pagos em 2018, no valor de 724 milhões, aumentaram expressivamente a execução financeira no referido ano.

## DESPESAS REALIZADAS

As despesas podem ser classificadas como a seguir:

**Gastos com pessoal:** consistem em despesas com pessoal ativo e inativo e encargos sociais

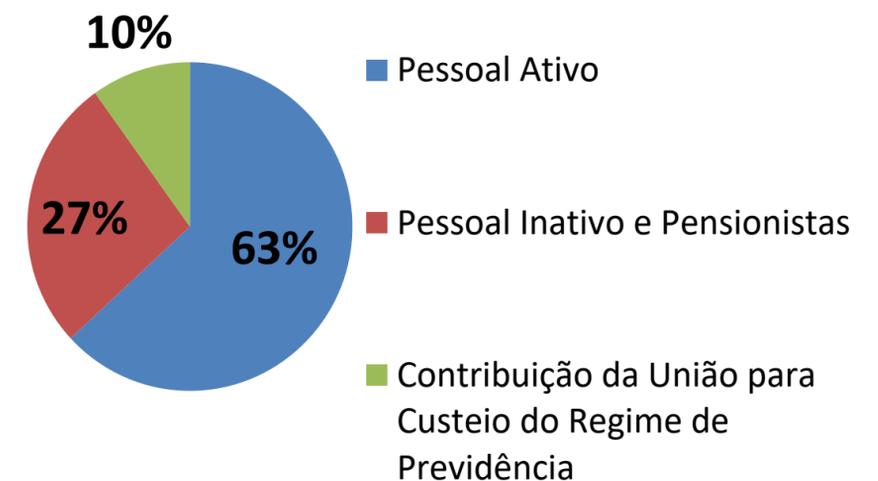
**Investimentos:** recursos orçamentários utilizados em patrimônio permanente, como desenvolvimento de sistemas de TI, aquisição de materiais, obras, reformas etc.

**Despesas Correntes ou de Custeio:** são aquelas necessárias à manutenção organizacional e à prestação de serviços.

**Inversões Financeiras:** são despesas orçamentárias como aquisição de imóveis ou bens de capital já em utilização.

### ➤ Gastos com Pessoal

Em 2019, os pagamentos de despesas de pessoal totalizaram R\$ 316.552.400,81. Houve um aumento de 10,06% em relação ao valor gasto em 2018, em razão da implementação da última parcela relativa ao plano de cargos e salários dos servidores do Poder Judiciário da União, regido pela Lei nº 11.416/2006. Além disso, houve um reajuste salarial de 16% para os magistrados, o que também contribuiu para o aumento da despesa.





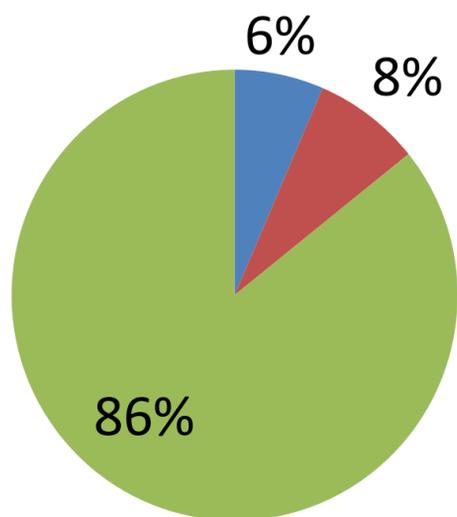
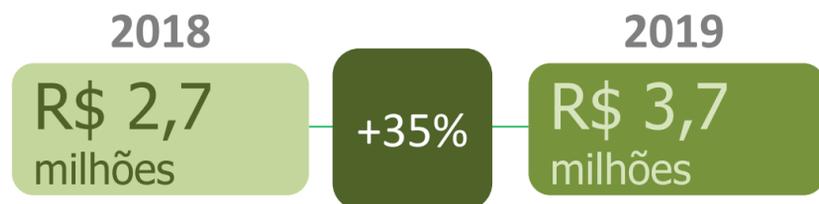
# ORÇAMENTO E FINANÇAS

- 1 Dotação orçamentária
- 2 Execução orçamentária
- 3 Execução Financeira

- 4 Despesas realizadas

## Investimentos

As despesas de investimento totalizaram R\$ 3.767.284,00 em 2019. Em comparação ao ano anterior, houve um aumento de cerca de 35,66% no valor aplicado, em decorrência do remanejamento de orçamento utilizado para aquisição do prédio onde abrigaria as Varas do Trabalho de Porto Velho, remanejando grupo 5 (inversão financeira) para o grupo 4 (investimentos) no valor de R\$ 3.291.667,00.



- Manutenção do Sistema Nacional de TI
- Manutenção e Gestão dos Serviços e Sistemas de TI
- Apreciação de Causas na JT - Despesas Diversas

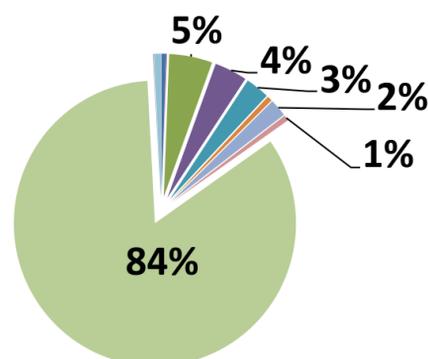
## Custeio

As despesas liquidadas de custeio em 2019 totalizaram R\$ 45.786.677,26. Incluem-se nesta categoria alguns benefícios de pessoal, como os auxílios transporte, auxílio alimentação, etc.

Comparativo - ano anterior versus atual



- FORMACAO E APERFEICOAMENTO DE MAGISTRADOS
- TRABALHO SEGURO
- ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES
- MANUTENCAO E GESTAO DOS SERVICOS E SISTEMAS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
- CAPACITACAO DE RECURSOS HUMANOS
- MANUTENCAO DE VARAS ITINERANTES NA JUSTICA DO TRABALHO
- FORMACAO E APERFEICOAMENTO DE MAGISTRADOS
- PRECATORIOS
- APRECIACAO DE CAUSAS NA JUSTICA DO TRABALHO - DESPESAS DIVERSAS
- COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E DE ESTIMULO A APRENDIZAGEM
- PUBLICIDADE INSTITUCIONAL E DE UTILIDADE PUBLICA



## Inversões Financeiras

A proposta orçamentária para ser efetuada no exercício de 2019 incluía a aquisição de um imóvel no valor de R\$ 13 milhões. No entanto, essa aquisição não foi efetuada, sendo remanejado 30% (trinta por cento) desse valor para os grupos de despesas 3 (Outras Despesas Correntes de Custeio) e 4 (Investimentos).

### Ação Orçamentária 4256

A ação “Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho”, relacionada às despesas discricionárias, possuía dotação de R\$ 28.825.964,00. Do orçamento autorizado para 2019, foram gastos R\$ 27.578.589,21, aplicados em capacitação, manutenção e gestão de TI e principalmente atividade finalística.

Comparativo - ano anterior versus atual





## A GESTÃO DE CUSTOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho, em atendimento à determinação do art. 50, §3º, da Lei Complementar 101/2000, iniciou, em 2007, estudos preliminares para criação de um sistema de custos que permitisse o acompanhamento da sua gestão orçamentária, financeira e patrimonial. A partir da criação do Grupo de Trabalho de Custos (Ato CSJT.GP.SG nº 398, de 29 de outubro de 2013), o processo de implantação do Sistema de Custos (SIC-JT) foi qualificado como um projeto, acompanhado pela Meta Estratégica nº 9 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cuja implantação total está prevista para o final do exercício de 2020. O projeto piloto do sistema próprio foi desenvolvido e implantado no TST, entretanto, teve sua ampliação suspensa devido aos altos custos para aquisição de licenças de *software* necessário para a extração de dados, e da diversidade de sistemas corporativos em uso nos tribunais regionais, que dificultariam o processo. Tendo em vista as limitações presentes, e postergando a retomada da implantação do SIC-JT nos moldes inicialmente estabelecidos, o Comitê Gestor do Sistema de Informação de Custos da Justiça do Trabalho, instituído pelo Ato CSJT.GP.SG nº 320/2017, deliberou sobre a utilização da ferramenta de detalhamento de custos do

Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI). Utilizando a métrica disponível, verifica-se que em 2019 o total dos Custos Diretos foi de R\$ 16,09 bilhões, cerca de 0,90% maior que no ano anterior.



Para refinamento da informação, foram selecionadas e agrupadas, em 22 objetos de custos, as contas de Natureza de Despesa Detalhada, que combinadas à segregação por instância judicial, geraram um total de 88 Centros de Custos possíveis. O enfoque encontra legalidade na Portaria STN 157/11, no §2º do Art. 3º, que amplia a utilização do SIC-Gov às unidades de gestão interna do Poder Judiciário, classificando-as como órgãos setoriais.

Em 2019, o CGSIC-JT desenvolveu e distribuiu - a todos os Tribunais Regionais do Trabalho - uma Cartilha Técnica com instruções para a implantação da Gestão de Custos. O documento detalhou as premissas básicas da metodologia utilizada, a rotina de registro no SIAFI, os objetos de custos, a codificação dos centros de custos e os critérios de definição de competência. Dessa forma, a partir de abril/2019, todos os TRT's e o TST passaram a ter a obrigatoriedade de preencher o campo de Detalhamento de Centro de Custos, que alimenta o SIC-Gov. Atualmente é possível elaborar e emitir diferentes relatórios para análise. Validando o que diz a STN sobre as ferramentas disponibilizadas pelo Governo Federal, esse é o primeiro estágio da mensuração de custos, e a partir deste ponto, à instituição é dada a liberdade de customizar e adaptar os dados extraídos, utilizando, para isso, sistemas próprios para aperfeiçoamento da informação. Na Justiça do Trabalho, isso será possível quando houver a integração ao seu Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira (SIGEO-JT), solicitada em Dezembro de 2019 com a apresentação do Documento de Oficialização da Demanda de STIC (DOD).

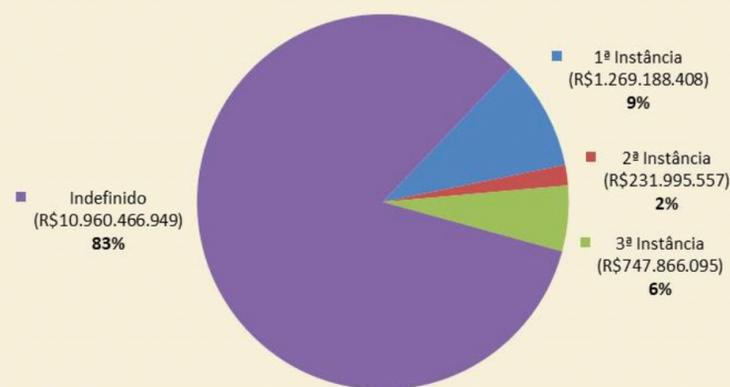


# GESTÃO DE CUSTO

7

Os Centros de Custos cadastrados para a Justiça do Trabalho permitem a organização temática dos recursos consumidos, de forma a disponibilizar informações de caráter gerencial. Para isso, definiu-se, como premissas básicas que: inicialmente os custos de pessoal não serão detalhados, apenas alocados em centros de custos genéricos; o foco das análises será dado nos custos mais relevantes e de maior impacto no custeio das unidades; e os custos serão segregados, na medida do possível, de acordo com a instância judicial a qual se destinam.

Distribuição dos Custos nos níveis da Justiça do Trabalho em 2019

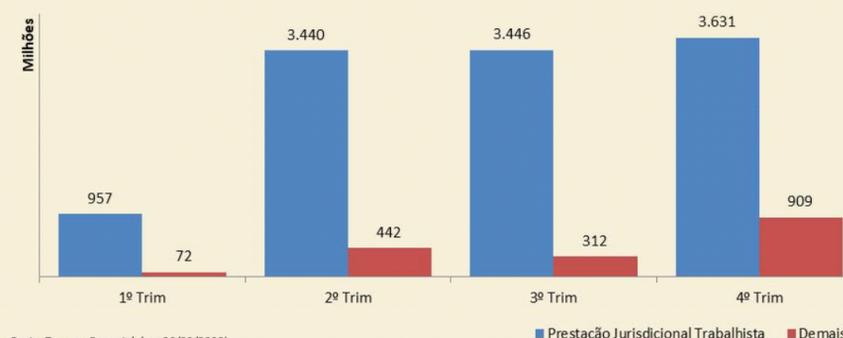


Fonte: Tesouro Gerencial (em 06/02/2020)  
Nota: Utilizada a métrica de Detalhamento de Custos.

A utilização do SIC-Gov possibilita a análise dos custos diretos relacionados aos programas governamentais, entretanto, a série histórica anual está em construção,

tendo em vista que as informações passaram a ser inseridas em todos os tribunais em abril/2019. À medida que os dados lançados aumentarem a amostra, projeções e estimativas de custos serão mais efetivas.

Distribuição de Custos na Justiça do Trabalho por Programa de Governo em 2019



Fonte: Tesouro Gerencial (em 06/02/2020)  
Nota: Utilizada a métrica de Detalhamento de Custos.

A informação de custos amplia a capacidade gerencial dos administradores públicos, ao subsidiar os processos decisórios e permitir a análise entre os recursos utilizados e os resultados atingidos na prestação de serviço. Nesse sentido, o gerenciamento de custos pode evidenciar as melhores práticas e identificar pontos de melhoria, com vistas à melhoria da qualidade do gasto, considerando os conceitos legais de economicidade, eficiência, eficácia.



# INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

## SITUAÇÃO FINANCEIRA

De acordo com o Balanço Financeiro, observa-se inexistência de receitas orçamentárias, pois o TRT14 não é agente arrecadador originário, ou seja, os recursos que custearam todas as suas despesas orçamentárias em 2019 (R\$ 382.249.447,65) e em 2018 (R\$1.064.901.865,93) vieram de repasses da Setorial Financeira do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Embora o resultado orçamentário tenha sido deficitário, tanto em 2018 quanto em 2019, os resultados das transferências financeiras e das movimentações extraorçamentárias foram superavitários, ou seja, houve ingressos de recursos que somados ao saldo inicial de caixa foram suficientes para cobertura de todas as despesas orçamentárias. O déficit observado no resultado financeiro de 2019 (R\$ 3.093.340,27) foi suportado por superávits de exercícios anteriores, visto que o saldo de caixa ao final do exercício foi de R\$ 2.405.827,16.

## NORMAS LEGAIS E TÉCNICAS

As Demonstrações Contábeis do TRT14 são elaboradas de acordo com as normas contábeis aplicadas ao setor público, especialmente, a Lei nº 4.320/64, a Lei Complementar nº 101/2000, as Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor público (NBC T SP 16), as normas e orientações emanadas do Órgão Central de Contabilidade da União, em especial, o Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público – MCASP - 8ª Edição, e as demais orientações contidas no Manual SIAFI e nas mensagens emitidas pela Setorial Contábil CFIN/CSJT. Quanto aos orçamentos, são

seguidas as Leis do Plano Plurianual - PPA, de Diretrizes Orçamentárias - LDO e Orçamentária Anual - LOA. As estruturas e a composição das Demonstrações Contábeis estão de acordo com as bases propostas pelas práticas contábeis brasileiras (PCASP). Dessa forma, as demonstrações são compostas por:

- I. Balanço Patrimonial (BP);
- II. Demonstração das Variações Patrimoniais (DVP);
- III. Balanço Orçamentário (BO);
- IV. Balanço Financeiro (BF);
- V. Demonstração dos Fluxos de Caixa (DFC); e
- VI. Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido (DMPL).

## CRITÉRIOS E POLÍTICAS CONTÁBEIS

A seguir, são apresentados os principais critérios e políticas contábeis adotados no âmbito da Justiça do Trabalho, tendo em consideração as opções e premissas do modelo PCASP.

- MOEDA FUNCIONAL E SALDOS EM MOEDAS ESTRANGEIRAS
- A moeda funcional é o Real

ESPECIFICAÇÃO	Em R\$	
	2019	2018
Receitas Orçamentárias	0,00	0,00
(-) Despesas Orçamentárias	382.249.447,65	1.064.901.865,93
Subtotal (Resultado Orçamentário)	-382.249.447,65	-1.064.901.865,93
Transferências Financeiras Recebidas	378.646.216,05	1.058.191.634,89
Transferências Financeiras Concedidas	153.788.021,45	6.396.706,03
Subtotal (Resultado das Transferências)	224.858.194,60	1.051.794.928,86
Recebimentos Extraorçamentários	160.710.301,70	15.715.949,70
Despesas Extraorçamentárias	6.412.388,92	4.574.264,22
Subtotal (Resultado Orçamentário)	154.297.912,78	11.141.685,48
Total	-3.093.340,27	-1.965.251,59
Saldo Caixa para o Exercício Seguinte	2.405.827,16	5.499.167,43
Saldo Caixa do Exercício Anterior	5.499.167,43	7.464.419,02
Total( Resultado Financeiro)	-3.093.340,27	-1.965.251,59



# INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

- **CAIXA E EQUIVALENTES DE CAIXA**

Compreende o direito de saque na Conta Única do Tesouro Nacional, conforme programação financeira executada junto a Secretaria do Tesouro Nacional.

- **CRÉDITOS À CURTO PRAZO**

Compreendem os direitos a receber a curto prazo relacionados, principalmente, com adiantamentos de 13º salário e férias de servidores. Os valores são mensurados e avaliados pelo valor de custo.

- **ESTOQUES**

Compreende o saldo dos bens de consumo estocados em almoxarifado. Na entrada, esses bens são avaliados pelo valor de aquisição. O método para mensuração e avaliação das saídas dos estoques é o custo médio ponderado. Há, também, a possibilidade de redução de valores do estoque, mediante utilização das contas de ajustes para perdas ou para redução ao valor de mercado, quando o valor registrado estiver superior ao valor de mercado.

- **ATIVO REALIZÁVEL À LONGO PRAZO**

Compreendem os créditos de direitos a receber à longo prazo. Os valores são avaliados e mensurados pelo valor original e, quando aplicável, são acrescidos das atualizações e correções monetárias, de acordo com as taxas especificadas nas

respectivas operações. A exceção se refere aos estoques, que, quando existentes, são avaliados e mensurados da seguinte forma: (a) nas entradas, pelo valor de aquisição ou produção/construção; e (b) nas saídas, pelo custo médio ponderado.

Para todos os ativos desse item, quando mensuráveis, são registrados os ajustes para perdas.

- **IMOBILIZADO**

O imobilizado é composto pelos bens móveis e imóveis. É reconhecido inicialmente com base no valor de aquisição, construção ou produção. Após o reconhecimento inicial, ficam sujeitos à depreciação, amortização ou exaustão (quando tiverem vida útil definida), bem como à redução ao valor recuperável e à reavaliação. Os gastos posteriores à aquisição, construção ou produção são incorporados ao valor do imobilizado desde que tais gastos aumentem a vida útil do bem e sejam capazes de gerar benefícios econômicos futuros. Se os gastos não gerarem tais benefícios, eles são reconhecidos diretamente como variações patrimoniais diminutivas do período.

- **INTANGÍVEL**

Os direitos que tenham por objeto bens incorpóreos, destinados à manutenção da atividade pública ou exercidos com essa finalidade, são mensurados ou avaliados com base no valor de aquisição ou de produção, deduzido o saldo da respectiva conta de amortização acumulada (quando tiverem vida útil definida) e o montante acumulado de quaisquer perdas do valor que tenham sofrido ao longo de sua vida útil por redução ao valor recuperável (impairment).

- **DEPRECIÇÃO, AMORTIZAÇÃO OU EXAUSTÃO DE BENS MÓVEIS E IMÓVEIS NÃO CADASTRADOS NO SPIUNET**

A base de cálculo para a depreciação, a amortização e a exaustão é o custo do ativo imobilizado, compreendendo tanto os custos diretos como os indiretos. O método de cálculo dos encargos de depreciação aplicável é o das quotas constantes. Como regra geral a depreciação dos bens móveis e imóveis não cadastrados no SpiuNet deve ser iniciada a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da colocação do bem em utilização. Porém, quando o valor do bem adquirido e o valor da depreciação no



# INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

no primeiro mês sejam relevantes, admite-se, em caráter de exceção, o cômputo da depreciação em fração menor do que um mês.

## • DEPRECIAÇÃO DE BENS IMÓVEIS CADASTRADOS NO SPIUNET

O valor depreciado dos bens imóveis da União, das autarquias e das fundações públicas federais é apurado mensal e automaticamente pelo sistema SPIUnet sobre o valor depreciável da aquisição, utilizando-se, para tanto, o Método da Parábola de Kuentzle, e a depreciação será iniciada no mesmo dia em que o bem for colocado em condições de uso. A vida útil será definida com base no laudo de avaliação específica ou, na sua ausência, por parâmetros predefinidos pela Secretaria de Patrimônio da União (SPU) segundo a natureza e as características dos bens imóveis. Nos casos de bens reavaliados, independentemente do fundamento, a depreciação acumulada deve ser zerada e reiniciada a partir do novo valor.

## • PASSIVOS CIRCULANTES E NÃO CIRCULANTES

As obrigações do TRT14 são evidenciadas por valores conhecidos ou calculáveis, acrescidos, quando aplicável, dos correspondentes encargos das variações monetárias ocorridas até a data das demonstrações contábeis. Os passivos (circulante e não circulante) apresentam a seguinte divisão: (I) obrigações trabalhistas, previdenciárias e assistenciais; (II) empréstimos e financiamentos; (III) fornecedores e contas a pagar; (IV) obrigações fiscais; (V) obrigações de repartições a outros entes; (VI) provisões; e (VII) demais obrigações.

## • PROVISÕES

As provisões estão segregadas em seis categorias: (a) riscos trabalhistas; (b) riscos fiscais; (c) riscos cíveis; (d) repartição de créditos tributários; (e) provisões matemáticas; e (f) outras. As provisões são reconhecidas quando a possibilidade de saída de recursos no futuro é provável, e é possível a estimativa confiável do seu valor. São atualizadas até a data das demonstrações contábeis pelo montante provável de perda, observadas suas naturezas e os relatórios técnicos emitidos pelas áreas responsáveis.

## • ATIVOS E PASSIVOS CONTINGENTES

Os ativos e passivos contingentes não são reconhecidos nas demonstrações contábeis. Quando relevantes, são registrados em contas de controle e evidenciados em notas explicativas.

## APURAÇÃO DOS RESULTADOS

No modelo PCASP, é possível a apuração dos seguintes resultados:

- I. Patrimonial;
- II. Orçamentário; e
- III. Financeiro.

A apuração do resultado patrimonial implica a confrontação das variações patrimoniais aumentativas (VPA) e das variações patrimoniais diminutivas (VPD). As VPA são reconhecidas quando for provável que benefícios econômicos fluirão para o TRT14 e quando puderem ser mensuradas confiavelmente, utilizando-se a lógica do regime de competência. A exceção se refere às transferências recebidas, que seguem a lógica do regime de caixa, o que é permitido de acordo com o modelo PCASP.



# INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

As VPD são reconhecidas quando for provável que ocorrerão decréscimos nos benefícios econômicos para o TRT14, implicando em saída de recursos ou em redução de ativos ou na assunção de passivos, seguindo a lógica do regime de competência. A exceção se refere às despesas oriundas da restituição de receitas tributárias e às transferências concedidas, que seguem a lógica do regime de caixa, o que é permitido de acordo com o modelo PCASP. A apuração do resultado se dá pelo encerramento das contas de VPA e VPD, em contrapartida a uma conta de apuração. Após a apuração, o resultado é transferido para conta de Superávit/Déficit do Exercício. O detalhamento do confronto entre VPA e VPD é apresentado na Demonstração das Variações Patrimoniais. Quanto ao resultado orçamentário, o regime orçamentário da União segue o descrito no art. 35 da Lei nº 4.320/1964. Desse modo, pertencem ao exercício financeiro as receitas nele arrecadadas e as despesas nele legalmente empenhadas. O resultado orçamentário representa o confronto entre as receitas orçamentárias realizadas e as despesas orçamentárias empenhadas. O superávit/déficit é apresentado diretamente no Balanço Orçamentário.

O resultado financeiro representa o confronto entre ingressos e dispêndios, orçamentários e extraorçamentários, que ocorreram durante o exercício e alteraram as disponibilidades do TRT14. No Balanço Financeiro, é possível identificar a apuração do resultado financeiro. Em função das particularidades da União, pela observância do princípio de caixa único, é possível, também, verificar o resultado financeiro na Demonstração dos Fluxos de Caixa. Todos os balanços bem como as demonstrações, relatórios de execução, RGFs, notas explicativas estão disponíveis no link abaixo:



**Execução e Realização  
Orçamentária**

## UNIDADE DE CONTABILIDADE

A Seção de Contabilidade Analítica faz parte da estrutura da Secretaria de Orçamento e Finanças sendo sua equipe composta pelos servidores Waldemir Nogueira de Lima e Kleiton Luiz Frazão

Costa, ocupantes dos cargos de Analista Judiciário, especialidade Contabilidade, responsáveis titular e substituto pela contabilidade, respectivamente, durante todo o exercício 2019. A Seção de Contabilidade Analítica conta, também, como o apoio de dois estagiários do Curso de Ciências Contábeis.

## DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

As demonstrações contábeis referentes a 2019 estão disponíveis no link a seguir:



**Demonstrações Contábeis**





# Relatório de Gestão





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO



**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N. 056, DE 30 DE AGOSTO DE 2022.**

Aprova os Relatórios de Gestão como sendo os relatórios circunstanciados de atividades alusivos aos exercícios de 2019, 2020 e 2021.

O **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO**, em Sessão Administrativa Virtual realizada nos dias 25 a 30 de agosto de 2022, na forma da Resolução Administrativa n. 033/2019, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Maria Cesarineide de Souza Lima, presentes os(as) Desembargadores(as) do Trabalho Socorro Guimarães, Carlos Augusto Gomes Lôbo, Vania Maria da Rocha Abensur Monteiro, Ilson Alves Pequeno Júnior, Francisco José Pinheiro Cruz, Shikou Sadahiro e Osmar João Barneze, bem como o Procurador do Trabalho Jaime Fiomaro dos Santos Neto, que se manifestou pelo prosseguimento do feito, sem intervenção,

**CONSIDERANDO** o teor do inciso XLV do art. 27 do Regimento Interno desta Corte; e

**CONSIDERANDO** o constante dos autos do Processo Administrativo Eletrônico (Proad) n. 854/2021,

**RESOLVEU**, à unanimidade,

Art. 1º Aprovar os Relatórios de Gestão dos exercícios de 2019, 2020 e 2021, como sendo os relatórios de atividades dos respectivos anos, nos termos do art. 27, inciso XLV, do Regimento Interno desta Corte;

Parágrafo único. Os relatórios deverão ser publicados no portal corporativo, em página adequada.

Art. 2º Esta Resolução Administrativa entrará em vigor na data da publicação.

(assinado digitalmente)  
Desembargadora MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA  
Presidente e Corregedora

(assinado digitalmente)  
ALEXANDRE GONÇALVES ZIMMERMANN  
Secretário do Tribunal Pleno e Turmas