RELATÓRIO DE GESTÃO

Exercício

2020

Prestação de contas à sociedade

Tribunal Regional do Trabalho
14ª Região | Rondônia e Acre

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), o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT14) apresenta o seu **Relatório de Gestão** do exercício de **2020** à sociedade e aos órgãos de controle e supervisão, de forma a relatar as práticas de gestão aplicadas no período.

O relatório está estruturado da seguinte forma:

MENSAGEM DO PRESIDENTE

considerações introdutórias do dirigente máximo do Tribunal

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

RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

discorre sobre os riscos, oportunidades, desafios e incertezas que afetaram positiva ou negativamente o cumprimento da nossa Missão

GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

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

Este ícone indica que há um link que direciona para outras páginas, sites ou documentos

Boa leitura!

SUMÁRIO

01 VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

Quem somos, o que fazemos e onde atuamos 6
Jurisdição, Identidade e Estrutura Organizacional 7
Estrutura de Governança e Controle Externo 8
Comunicação com Sociedade e Partes Interessadas 9
Cadeia de Valor 13
Modelo de Negócio 14
Ambiente Externo e Materialidade dos Temas 15

02 RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

Gestão de Riscos 16
Principais Riscos, Oportunidades e Perspectivas 18

03 GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

Governança 21
Estratégia 29
Desempenho 32
Eficiência e Conformidade das Áreas Relevantes 41

04 INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

Desempenho Financeiro 66
Normas Legais, Critérios Contábeis e Grupos de Contas 67
Resultados Patrimonial e Orçamentário 70
Resultado Financeiro e Demonstrações Contábeis..... 71

TRT-14ª REGIÃO
Rondônia e Acre

INTRODUÇÃO

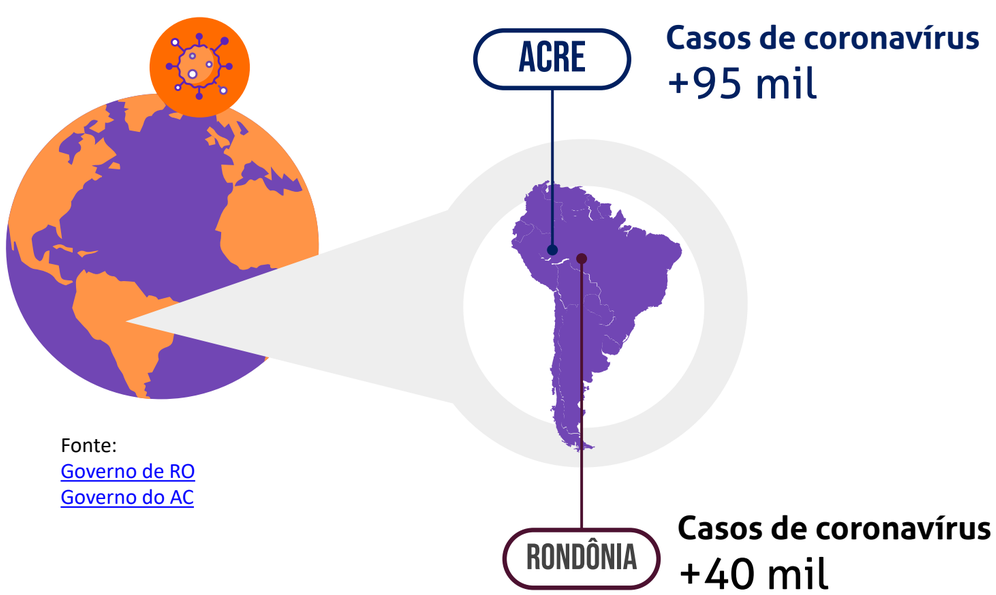
MENSAGEM DO PRESIDENTE

Osmar J. Barneze
Presidente no ano de 2020

Apresento a todos o presente Relatório, que detalha os principais resultados alcançados frente aos objetivos e prioridades estabelecidos no exercício de 2020, ano este marcado pela pandemia do Coronavírus (SARS-CoV-2), causador da doença COVID-19, que pode ser considerada como a pior crise humana, sanitária e econômica da história da humanidade. A seguir, abordarei os pontos da gestão que merecem destaque, resumindo os principais resultados alcançados neste fatídico ano.

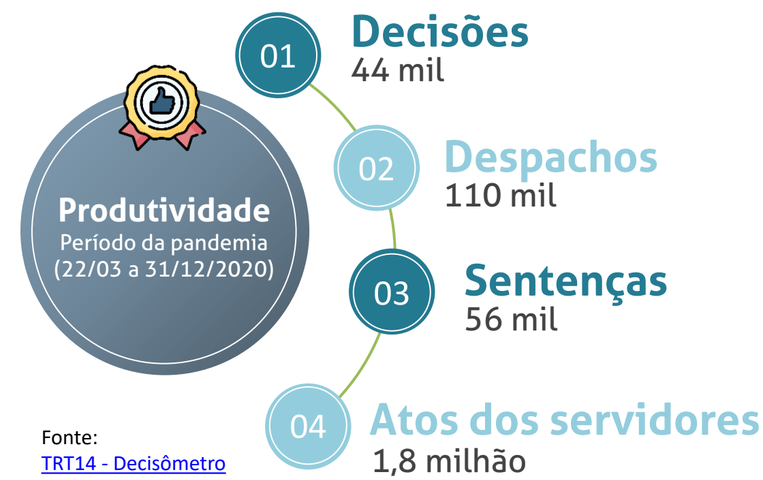
Durante o segundo ano do nosso mandato, fomos acometidos pela inevitável chegada do novo coronavírus na nossa jurisdição, o que nos obrigou a reagir rapidamente. A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, no dia 11/03, o surto do vírus como pandêmico, e os primeiros casos de infecção nos Estados de Rondônia e Acre foram confirmados alguns dias depois. No dia 13/03, por meio do Ato nº 001/2020, decretamos o Trabalho Remoto Extraordinário e Excepcional (TREE), oficializando as primeiras medidas de enfrentamento ao vírus, em consonância com as políticas de combate à pandemia e de isolamento social, definidas pelos Governos Estaduais.

Quantidade de casos confirmados – COVID-19
Até 31/12/2020



Fonte:
Governo de RO
Governo do AC

Mantivemos em trabalho presencial apenas o pessoal estritamente necessário, como, por exemplo, os servidores da área de segurança e saúde. Além disso, visando proporcionar maior transparência das nossas atividades durante este período atípico, disponibilizamos em nosso portal eletrônico o "Decisômetro", painel estatístico que é atualizado diariamente e demonstra a produtividade de magistrados e servidores que se encontram, em sua maioria, em trabalho remoto ou *home office*. Como pode ser visto abaixo, neste período a produtividade do TRT14 apresentou números significativos.



Fonte:
TRT14 - Decisômetro

Dentre as principais realizações da nossa Gestão, destacamos a criação da Secretaria de Apoio ao Conhecimento, Liquidação e Execução (SACLE), unidade com dinâmica de trabalho e atribuições inovadoras, focada no trabalho remoto. Ressalto que esta unidade foi idealizada em 2019, passando a funcionar em janeiro de 2020, assim, antes mesmo da pandemia, e apesar da natural resistência à mudança presente na cultura organizacional, já trabalhávamos sob a influência de uma tendência global no mercado de trabalho: o *home office* e a virtualização corporativa. A pandemia veio a acelerar essa tendência, forçando as organizações a adaptarem seus modelos de negócios ao mundo digital.

INTRODUÇÃO

MENSAGEM DO PRESIDENTE

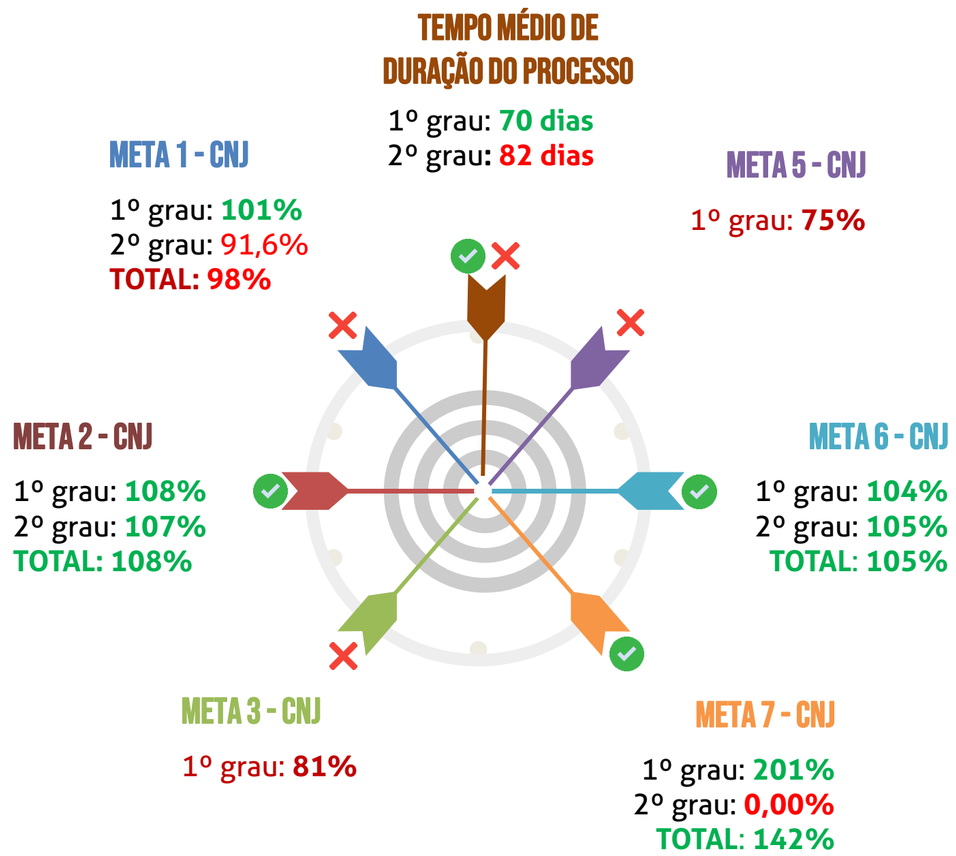
No ano de 2020, muitos foram os desafios e ameaças enfrentados, decorrentes de fatores externos e internos, que comprometeram negativamente a execução da nossa estratégia. Por outro lado, houveram também fatores identificados como oportunidades, que nos estimularam positivamente. Algumas dessas ameaças e oportunidades são consequência direta da pandemia, enquanto outras foram por ela intensificadas.

Períodos difíceis como esse são grandes oportunidades de aprendizado e reinvenção. Apesar das mazelas decorrentes dessa crise sem precedentes, devemos sempre tentar extrair o lado positivo. Em meio a tragédia da pandemia, um novo jeito de trabalhar se fez indispensável, o que trouxe redesenhos e arranjos de trabalho nunca antes cogitados, havendo maior adesão a metodologias de trabalho mais modernas. Passamos a realizar praticamente tudo de forma inteiramente virtual, desde as sessões de julgamento do Tribunal Pleno até as reuniões do dia-a-dia, tendo a tecnologia como nossa maior aliada.

Além disso, buscamos atuar em diversas frentes no combate à pandemia, como no repasse de verbas decorrentes de indenizações judiciais - que totalizaram mais de R$ 12 milhões, na realização de doações às instituições necessitadas, dentre outras. Foram doados mais de 2 mil bens, avaliados no valor de R$ 695mil, buscando, de um lado, dar sobrevida aos bens armazenados e, por outro, contemplar instituições públicas para fins de combate ao coronavírus.

Ainda, diante do cenário criado pela pandemia, em que os novos hábitos provavelmente permanecerão arraigados, por uma questão de segurança e sobrevivência, no mundo corporativo não é mais possível pensar e trabalhar como antes da crise epidemiológica. As pessoas, as empresas e os órgãos públicos precisam inovar em suas ações para manter a continuidade dos negócios e serviços. Nesse sentido, no mês de setembro, lançamos o Programa de Modernização Administrativa (PMA) e o Plano de Biossegurança, como forma de preparação e adaptação ao "novo normal" imposto pelo coronavírus.

Quanto ao Planejamento Estratégico, estamos encerrando o ciclo 2015-2020, e um novo Plano Estratégico está sendo construído para o sexênio 2021-2026, mantendo o alinhamento com as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).



No infográfico acima, mostramos o desempenho das principais metas do Tribunal no ano de 2020.

Ao longo de toda minha carreira de 27 anos, nunca imaginei experimentar uma situação tão ímpar quanto esta que estamos vivenciando. Encerro meu mandato como gestor máximo do Tribunal com a sensação de dever cumprido, de que demos o nosso melhor e, na oportunidade, agradeço a todos os magistrados, servidores e colaboradores que se mantiveram empenhados mesmo diante de tamanha dificuldade, tendo cada vez mais a convicção de que a essência do nosso Tribunal, o que o sustenta, são as pessoas, o trabalho humano e intelectual, realizado com afinco.

Declaro que reconheço a responsabilidade por assegurar a integridade do presente relatório, que é produto da construção coletiva dos diversos setores do Tribunal, orientado pelos princípios do Relato Integrado. Assim encerro minhas considerações iniciais, desejando a todos uma boa leitura, e sucesso às próximas Administrações!

Capítulo 01

Visão geral organizacional e ambiente externo

QUEM SOMOS

O Tribunal Regional 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. 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.

Jurisdição

Distribuição das Varas do Trabalho

9 Varas do Trabalho

- 22 Municípios
- População de 900 mil habitatantes
- Área territorial de 152.581 km²

23 Varas do Trabalho

- 52 municípios
- População de 1,8 milhão de habitantes
- Área territorial de 237.576 km²

Fonte: IBGE

COMPOSIÇÃO

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 **Juízes Titulares de Varas do Trabalho** com o auxílio de Juízes 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 Juízes do 1 º grau, além de ações de competência originária e mandados de segurança contra atos de Juízes e Desembargadores.

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.

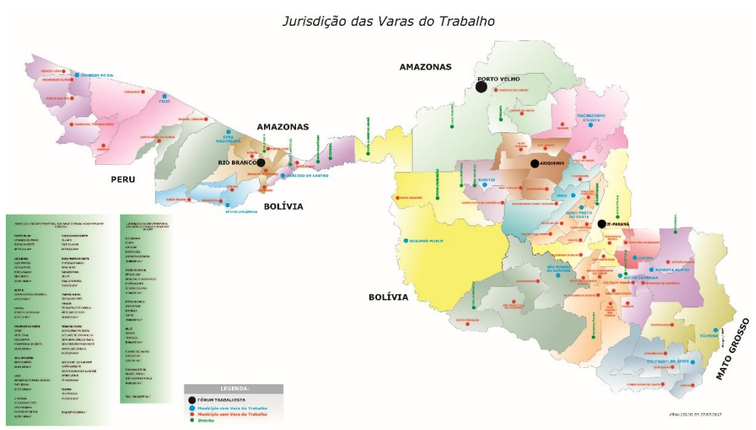
Composição do 2º Grau

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

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 instalada no edifício-sede.

Edifício-sede do TRT14, em Porto Velho, Rondônia

Confira abaixo o Mapa da Jurisdição das Varas do Trabalho.



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

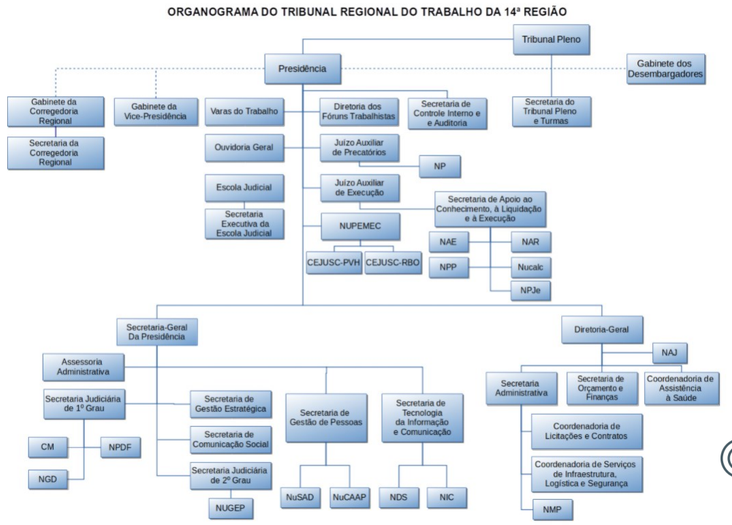
VALORES

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 2020 é composta pelo Presidente Desembargador do Trabalho Osmar J. Barneze.

O Tribunal Pleno é composto por 8 Desembargadores(as) do Trabalho.

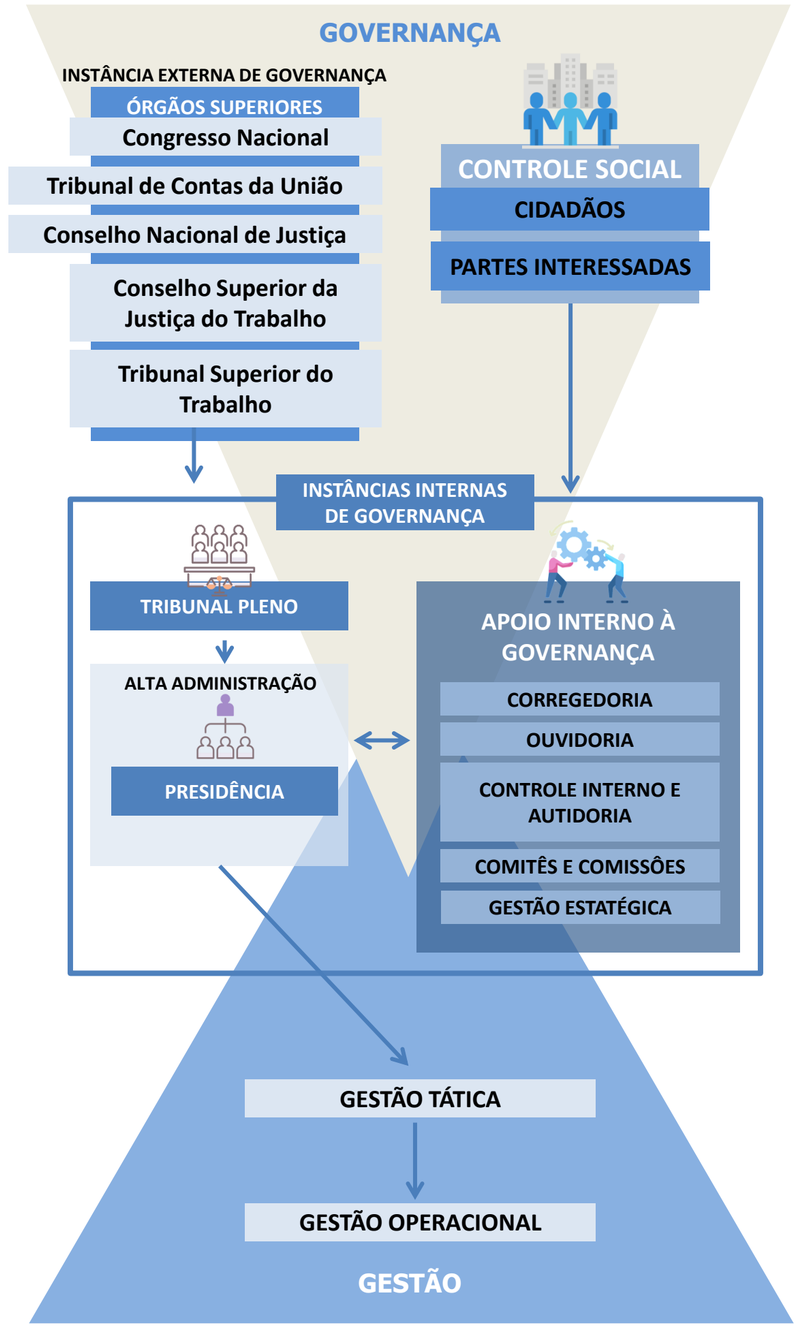
Os principais comitês e comissões que apoiam a governança são:

- 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
- Comissão de Responsabilidade Socioambiental
- Comissão Permanente de Segurança Institucional

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 em rede do TRT14 é responsabilidade do Comitê de Gestão Participativa, instituído por meio da Portaria GP nº 0737, de 21 de maio de 2019, o qual se compõe de uma coordenação geral, da equipe de gestores estratégicos e pelos stakeholders. Os gestores estratégicos e grupos institucionais de apoio à governança contribuem para a tomada de descisão da Alta Administração nas diversas áreas de gestão, formando assim um modelo de governança colaborativo, com atuação coordenada de diversos componentes.

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

Em conformidade com o Plano de Comunicação Institucional, procuramos sempre manter os stakeholders (associações de classe, sindicatos, etc) envolvidos em nossas principais atividades, por meio de consultas e reuniões. Além disso, mantemos à disposição da sociedade e das partes interessadas nossos canais de comunicação, para permitir uma interação construtiva, eficiente e transparente. São eles:

Canais de Comunicação

Portal Corporativo

https://portal.trt14.jus.br/portal/

Ouvidoria

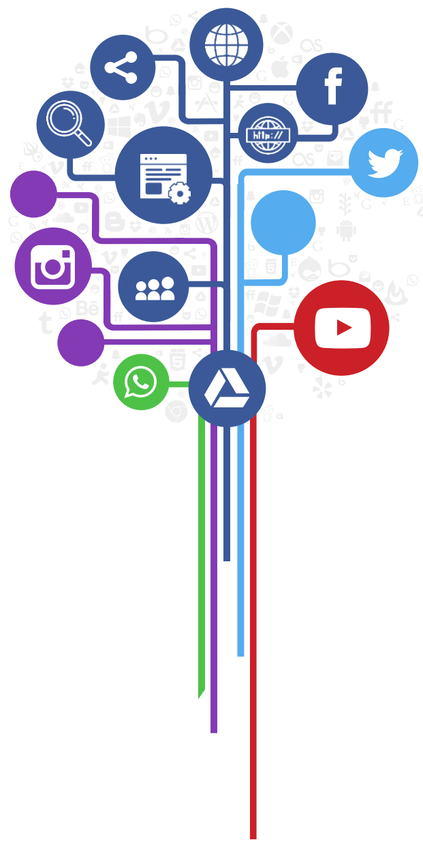
https://portal.trt14.jus.br/portal/ouvidoria

Instagram

instagram.com/trtroac

WhatsApp

(69) 99976-1235



Facebook

facebook.com/trtroac

Twitter

@trtroac

YouTube

Canal de Eventos do TRT14 (RO/AC)

Canal da Escola Judicial

Canal do Tribunal Pleno

Canal da 1º Turma do Tribunal Pleno

Canal da 2º Turma do Tribunal Pleno

Canal do Programa Justiça e Cidadania

Outra forma eficaz de comunicação e aproximação com a sociedade é através da realização de programas sociais. Em razão da pandemia, a execução dos programas em 2020 foi inteiramente prejudicada, não tendo sido executada nenhuma ação social relacionada aos programas sociais que o Tribunal mantém regularidade na realização.

ATIVIDADES DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

A Secretaria de Comunicação e Eventos Institucionais - SECOM é formada por cinco setores, a saber: Imprensa e Mídia; Cerimonial e Eventos; Programas Sociais; Rádio e TV e Apoio Administrativo. Para desenvolver suas atividades conta 6 servidores e em 2020 com apoio de 3 estagiários, sendo dois jornalistas extra-quadro.

Para dar suporte aos trabalhos de jornalismo e comunicação, bem como aos programas sociais, foram realizadas diversas contratações, cujos valores gastos totalizaram R$ 195 mil em 2020 . Dentre tais contratos, destacamos a seguir os mais relevantes.

Serviços de Clipagem

Valor gasto
R$ 39 mil

Produção audiovisual

Valor gasto
R$ 102 mil

Serviço de Design Gráfico

Valor gasto
R$ 16,5 mil

Fonte: SOF/SECOM

Durante o ano de 2020, diante do enfrentamento da pandemia da Covid-19, houve necessidade de adaptação frente à nova forma de trabalhar, utilizando-se na comunicação interna e externa cada vez mais os meios eletrônicos. Apesar dos desafios, conseguimos continuar entregando informação à sociedade, como pode ser visto abaixo, onde apresentamos alguns números referentes aos principais trabalhos desenvolvidos na área de Comunicação:

25
Produções
Vídeos Institucionais

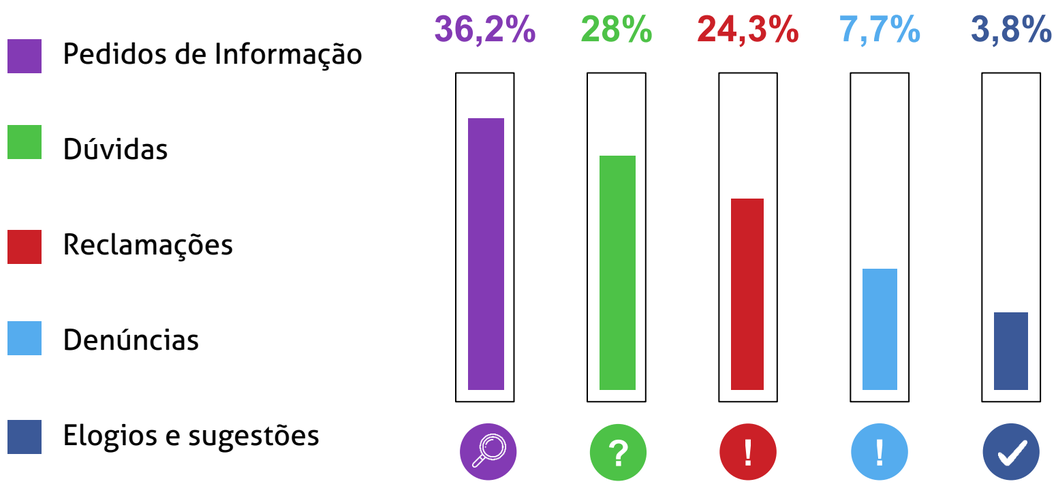
27
Gravações e veiculações
Programa de TV Justiça e Cidadania

2.337
Inserções
Matérias jornalísticas a nível regional e nacional

Fonte: SECOM

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 2020, recebemos **478** manifestações na Ouvidoria, sendo:



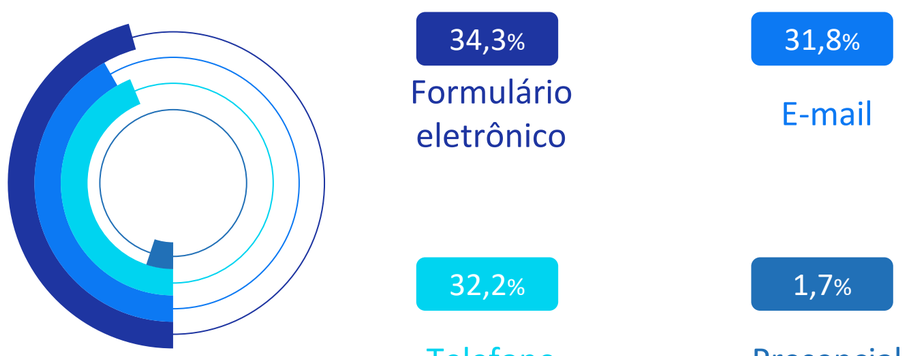
Fonte: OUVIDORIA

Os trabalhos da Ouvidoria são coordenados por um Desembargador do Trabalho eleito pelo Tribunal Pleno para exercer a função de Ouvidor-Geral. Em 2020, o Ouvidor-Geral foi o magistrado Ilson Alves Pequeno Junior.

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 85,7% das manifestações/pedidos de informação foram solucionadas/atendidas dentro de um prazo médio abaixo de 15 dias, sendo o restante arquivada por motivos diversos. Tais manifestações foram recebidas pelos canais de atendimento da Ouvidoria, que são os seguintes:

- presencialmente, no edifício-sede
- pelo e-mail ouvidoria@trt14.jus.br
- por formulário eletrônico
- por telefone (069) 3218-6369
- por carta endereçada à Ouvidoria

Canais mais utilizados



Fonte: OUVIDORIA

REGULAMENTAÇÃO DO PORTAL CORPORATIVO

Em setembro de 2020, o portal eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (www.trt14.jus.br) passou a contar com uma política de conteúdo, uso e privacidade. Ela foi instituída pelo Tribunal Pleno através da Resolução Administrativa n. 43/2020.

A política define diretrizes a serem observadas pelas unidades administrativas e judiciárias do TRT14 em relação ao conteúdo a ser publicado no sítio eletrônico, considerando a necessidade de padronizar o formato das informações veiculadas, bem como definir os responsáveis pela gestão do conteúdo publicado.

Todos os magistrados, servidores e unidades do Regional zelarão para que o sítio eletrônico do TRT14 seja um canal de serviço, que ofereça à sociedade informações úteis e inerentes à Justiça, garantindo a transparência pública das ações e atividades judiciais e administrativas do Tribunal, sob a coordenação editorial da Secretaria de Comunicação Social e Eventos Institucionais - SECOM.

Política de uso do portal corporativo

estabelece diretrizes que fomentam o(a):

Integridade

Garantia da integridade do conteúdo publicado

Padronização

Aumento da padronização da identidade visual e da linhaguem

Qualidade

Garantia da completude, atualidade e acessibilidade de conteúdos publicados

Transparência

Direito fundamental à informação

Descentralização

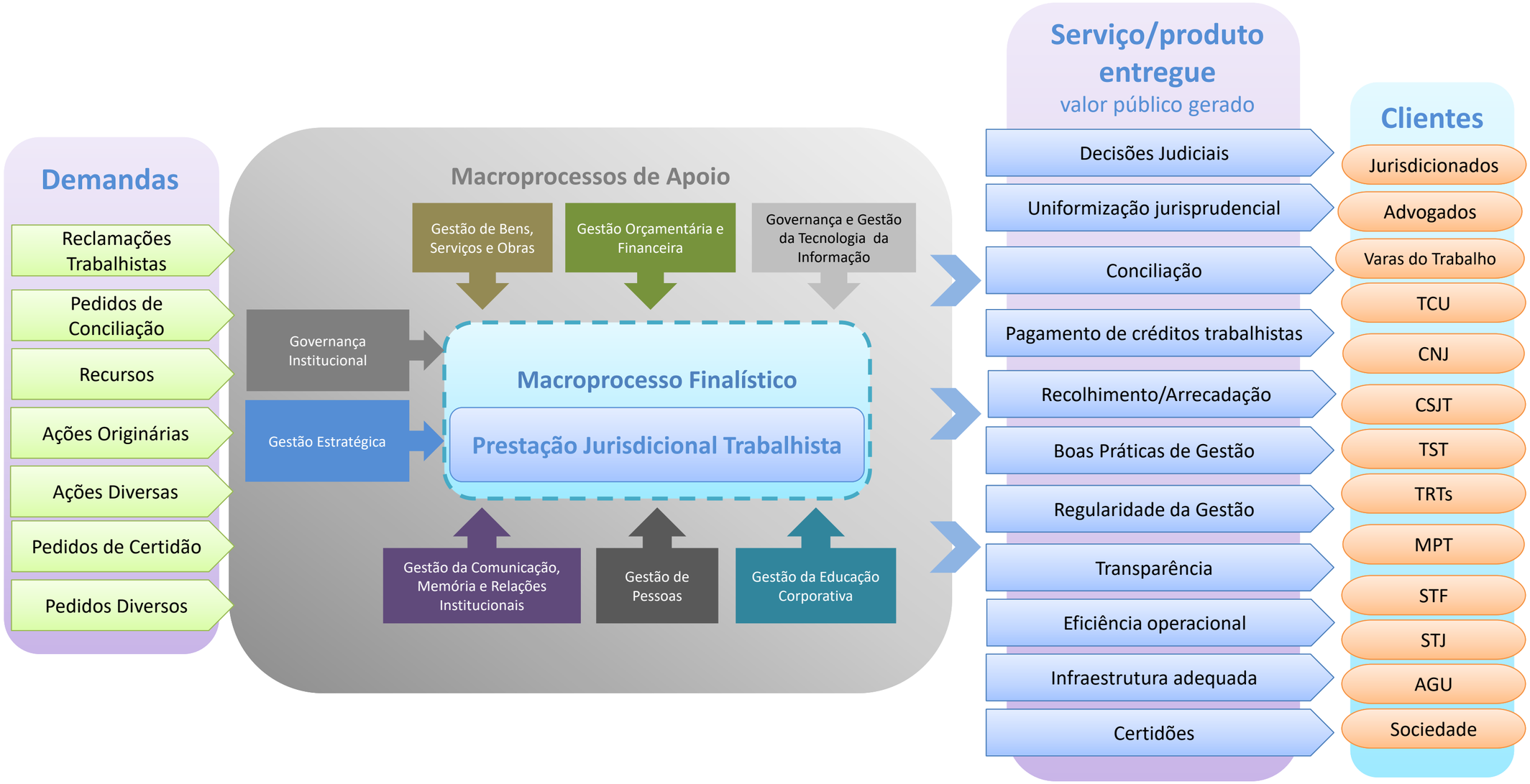
Cada unidade é responsável pelo conteúdo que publica, sob supervisão da SECOM

Modernização

Garantia da modernização do portal nos aspectos tecnológicos, de conteúdo e de gestão

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. 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

O nosso Modelo de Negócio demonstra como criamos e entregamos valor público à sociedade.

NOSSOS RECURSOS

FORÇA DE TRABALHO

Desembargadores: **8**
Juízes 1º grau: **58**
Servidores: **696**
Colaboradores: **171**

Fonte: SGEP

INFRAESTRUTURA

Imóveis próprios: **23**
Valor dos imóveis: **R$ 64,4 milhões**

Imóvel alugado: **01**
Valor mensal do aluguel: **25,7 mil**

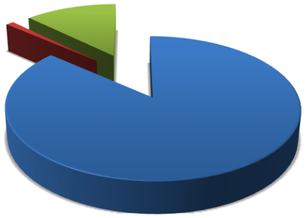
Fonte: CSILS

ORÇAMENTO EXECUTADO

- Pessoal e Encargos Sociais: **R$ 321,8 milhões**
- Outros: **R$ 38,5 milhões**
- Investimentos: **R$ 1,3 milhões**

TOTAL: **R$ 361,6 milhões**

Fonte: SOF



APLICADOS AOS NOSSOS PROCESSOS

RESULTAM EM VALOR PARA A SOCIEDADE

PRESTAÇÃO JURISDICONAL EFETIVA
Realização de Justiça nas relações de trabalho

1º GRAU

Casos Novos: **18.232**
Solucionados: **18.649**
- Acordos: **4.922**
- Sentenças: **13.727**

2º GRAU

Casos Novos: **9.074**
Julgados: **7.821**

Fonte: Estatísticas Processuais

CELERIDADE PROCESSUAL
Agilidade na realização de justiça

TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO

70 dias — 1º grau

68 dias — 2º grau

Fonte: Relatório de Desempenho das Metas - 2020

AMBIENTE EXTERNO

Em 2020, é inegável que a pandemia foi, em todos os sentidos, o acontecimento mais impactante, com severos reflexos sobre o mercado de trabalho e a economia do país. Nos primeiros meses do isolamento social/trabalho remoto, a repentina mudança do modo de trabalhar gerou dificuldades extras no processo de adaptação, o que impactou nitidamente na nossa produtividade e no cumprimento das metas.

Além disso, continuamos reféns da restrição orçamentária, causada pela Emenda Constitucional nº 95/2016, que 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 de gerar valor à sociedade, diante da impossibilidade de reposição do quadro de magistrados e servidores que ingressam na aposentadoria.

Para mais informações, consulte no Capítulo 2 a "Análise SWOT" do Tribunal.

OPORTUNIDADES
FATORES FAVORÁVEIS

- Fortalecimento da cultura conciliatória entre advogados e jurisdicionados
- Maior inserção do jurisdicionado no mundo digital
- Infraestrutura de TIC adequada (sistemas e equipamentos)
- Novas tecnologias aplicáveis à JT
- Adesão a metodologias de trabalho mais modernas, como efeito da pandemia

AMEAÇAS
FATORES DESFAVORÁVEIS

- Contingenciamento orçamentário (EC 95/2016)
- Reformas administrativas na esfera federal
- Baixa demanda processual, apesar da existência de conflitos laborais
- Esvaziamento de relações de trabalho sujeitas à JT
- Cenário econômico desfavorável
- Alto índice de servidores em vias de aposentadoria
- Impactos da pandemia do coronavírus

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

Capítulo 02

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. Em 2020, nossa Política de Gestão de Riscos foi atualizada, por meio das Portarias n. 87 e 88/2020, de forma a simplificar a metodologia, bem como incluir diretrizes para tratamentos de riscos referentes ao combate à fraude e corrupção, alinhando-a às melhores práticas disseminadas pelo TCU. Visando tornar a metodologia mais simples ao usuário, foram alterados os formulários constantes do Plano de Gestão de Riscos, substituindo 5 formulários por apenas 2, que consolidados em planilha única, apresenta o gerenciamento do risco em todas as suas fases em apenas um arquivo.

Plano de Gestão de Risco

AVALIAÇÃO DOS CENÁRIOS INTERNO E EXTERNO

Demonstramos a seguir o diagnóstico completo da situação do Tribunal e dos ambientes ao seu entorno, de maneira a embasar a estratégia e a tomada de decisão, elaborado utilizando-se a ferramenta **Análise SWOT**, composta pelas **Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças** (FOFA ou, em inglês, SWOT) que afetam a Justiça do Trabalho da 14ª Região:

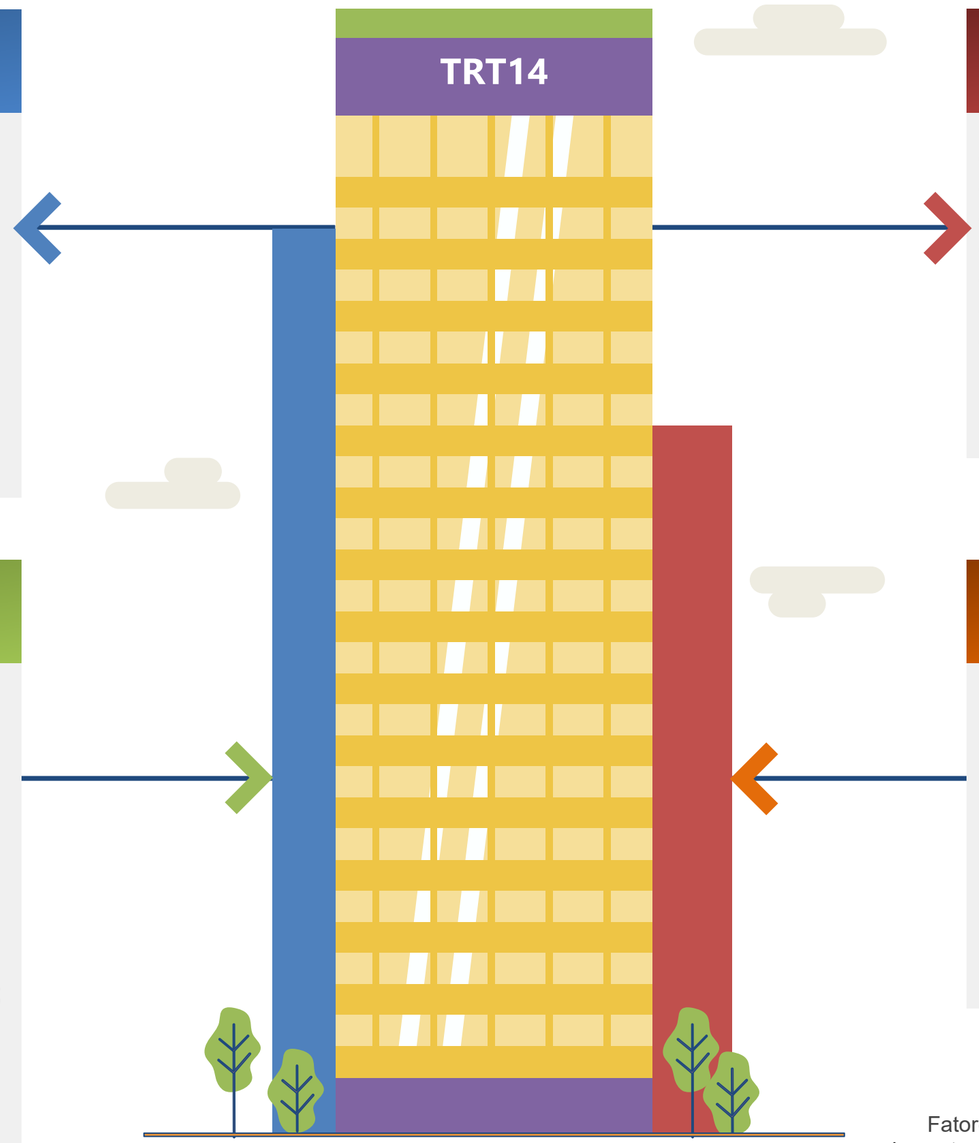
Análise Interna

Forças

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

Fraquezas

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



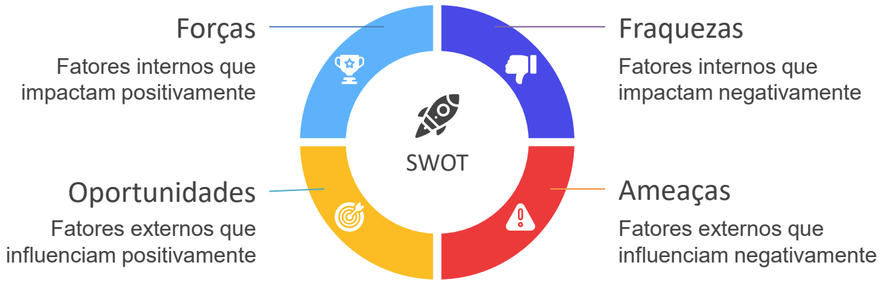
Oportunidades

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

Ameaças

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

Análise Externa



PRINCIPAIS RISCOS

Relacionamos abaixo os principais riscos identificados no ano de 2020:

CAUSA	RISCOS Principais eventos de risco	CONSEQUÊNCIA	RESPOSTA AO RISCO
Surto do vírus coronavírus, causador da doença COVID-19	Pandemia	Transição abrupta para regime de Trabalho Remoto; efeitos severos no mercado de trabalho e na economia	**Mitigar** Lançamento do **Programa de Modernização Administrativa**, com projetos reestruturantes
Pandemia; desemprego; alto índice de informalidade do mercado de trabalho	Crise econômica	Baixa demanda processual	**Aceitar** Sem ação de resposta, por estar fora do escopo de atuação
EC n. 95/2016; impossibilidade de reposição do quadro de pessoal; muitos servidores aptos a se aposentar	Perda de pessoal	Quadro de pessoal desfalcado	**Mitigar** Reestruturação administrativa; Mapeamento, otimização e automação de processos de trabalho
Decisões de instâncias superiores que afastam a competência da JT na apreciação de determinadas matérias	Perda de competência	Diminuição da demanda processual	**Aceitar** Sem ação de resposta, por estar fora do escopo de atuação

A despeito da existência de normatização e de procedimentos bem estabelecidos para a execução da Política de Gestão de Risco no Tribunal, ainda há espaço para aprimoramentos e melhorias nos sistemas de controle interno, especialmente na fase de execução da política, e para um maior amadurecimento do Tribunal nesta matéria, por meio de ações que visem o fortalecimento da cultura de gestão de risco em todas as unidades.

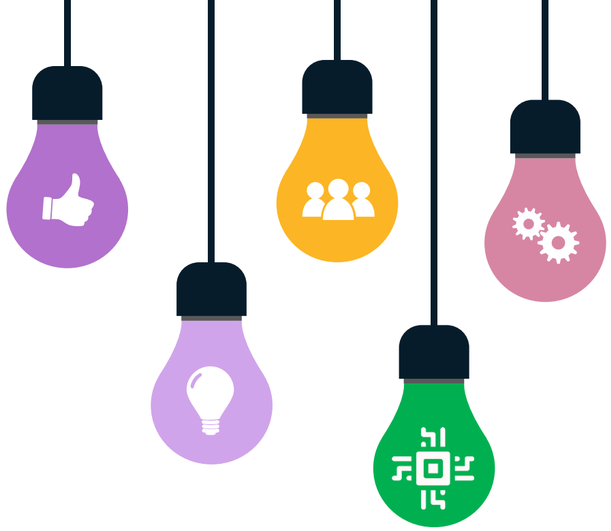
OPORTUNIDADES

A pandemia pode ser considerada o evento mais disruptivo da história da humanidade, devido às rigorosas restrições e ao distanciamento social. Neste contexto tão crítico, surge também uma oportunidade única: um momento propício à reinvenção, principalmente em razão da antecipação e aceleração de tendências por ela provocada, como o trabalho remoto, a educação à distância e a sustentabilidade organizacional. No mercado de trabalho e nas organizações, as implicações vão além da ampliação do *home office:* todos foram obrigados a explorar todo o potencial que o universo *online* tem a oferecer, com o uso de ferramentas tecnológicas que otimizam a produtividade e mantém as pessoas próximas, mesmo que distantes fisicamente.

Mudanças comportamentais e de hábitos, com a revisão crenças, valores e conceitos, também são naturais e esperadas no cenário pós-crise, com as pessoas tendo rotinas que prezem mais pela praticidade, conforto, qualidade de vida e redução dos deslocamentos desnecessários. Enquanto algumas transformações e adaptações são passageiras, outras tem potencial para representar um novo paradigma na sociedade: um novo modo de ser, pensar e trabalhar.

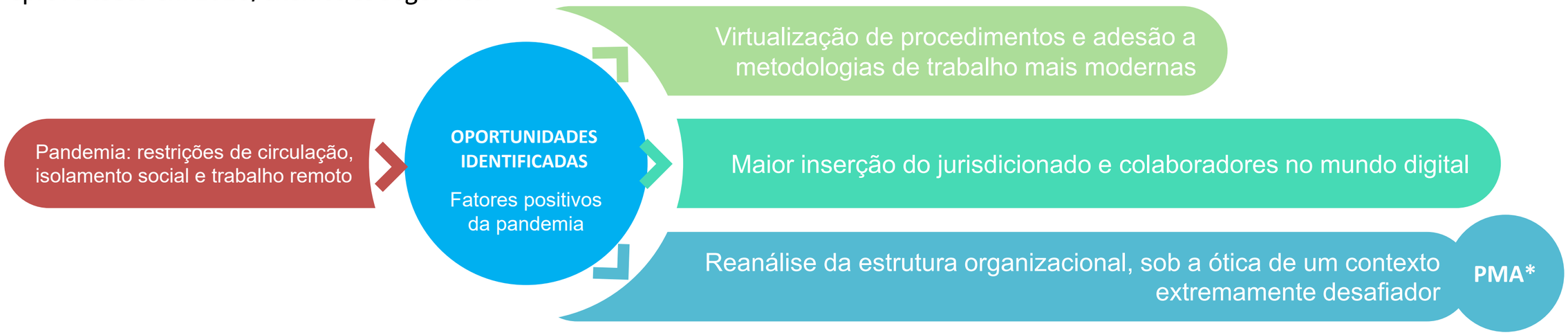
No âmbito do TRT14, passamos a perceber a real importância da tecnologia como ferramenta de comunicação e cooperação, integrando pessoas e estreitando laços em tempos de distanciamento social. Foi necessário nos apoiar na tecnologia para se manter em pleno funcionamento, sendo essencial para a manutenção dos nossos serviços e dos bons níveis de produtividade nesse período tão ímpar.

Dentre as oportunidades decorrentes da pandemia, e as que foram aproveitadas em 2020, citamos as seguintes:



Oportunidades aproveitadas

Incentivo à adesão ao **Teletrabalho**	1
Melhoria dos canais e processos de **atendimento ao público**	2
Início de projeto que visa a reconfiguração do **espaço físico**	3
Incentivo ao uso das **ferramentas tecnológicas**	4
Modernização dos **procedimentos de trabalho**	5



*Programa de Modernização Adminsitrativa

PERSPECTIVAS

Dentre as maiores expectativas, está a revisão do Planejamento Estratégico para os próximos 6 anos. Em decorrência da pandemia do novo coronavírus, o PEP 2021-2026 entrará em vigência somente a partir de abril de 2021, conforme o prazo estabelecido pela Resolução CSJT nº 259/2020. Diante das adversidades trazidas pela pandemia, persistindo ainda cenários de incertezas, o momento cauteloso nos convida a fazer reflexões sobre as ações até aqui desenvolvidas, os novos padrões de comportamento e as novas maneiras de trabalhar, as novas e crescentes demandas que influenciarão na missão institucional, e os avanços que poderão ser implementados, os quais devem ser convertidos em ganho de produtividade e de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

PERSPECTIVAS

Expectativas para o futuro

Continuidade

Continuidade administrativa com relação aos projetos e iniciativas em andamento

Novo PEI*

Revisão do Planjemento Estratégico, com previsão de aprovação até 31/03/2021

*Planejamento Estratégico Institucional

Reinvenção

O lado bom da crise: sua superação exige criatividade e inovação

Incertezas

As mudanças drásticas trazidas pela pandemia geram muita dúvida sobre possíveis transformações subtanciais no modo de ser da sociedade e do mercado de trabalho do pós-crise e sobre quais as implicações disso na Justiça do Trabalho

Nova liderança

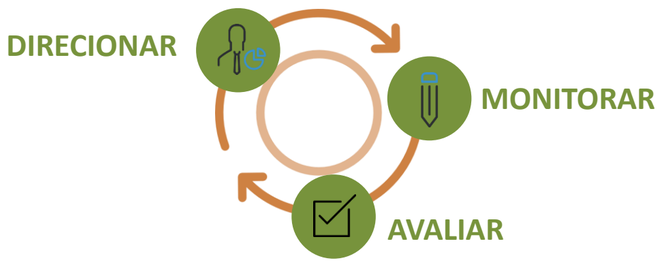
A nova Administração eleita para o biênio 2021-2022 trará consigo uma tônica diferente na condução do Tribunal

Capítulo 03

Governança, estratégia e desempenho

GOVERNANÇA

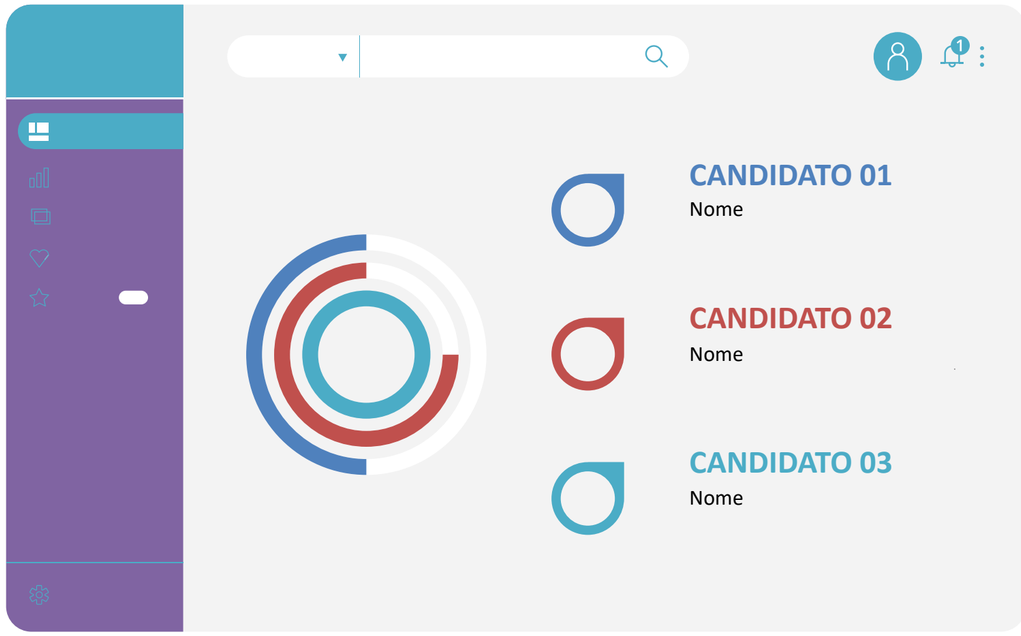
Neste capítulo, procuraremos demonstrar como a estrutura de governança apoia o cumprimento dos objetivos estratégicos. Primeiramente, cabe lembrar que os responsáveis pela governança institucional tem a responsabilidade de:



Somos um Tribunal comprometido com as boas práticas de governança pública. A consistência dos nossos resultados depende de uma liderança engajada e aderente aos valores do Tribunal. Tais práticas contribuem para garantir níveis adequados de transparência, conformidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, além de coerência ao processo de tomada de decisão, que é apoiado por diversos atores, desde setores com atribuições específicas até comitês de assessoramento e grupos institucionais com competências em temas diversos.

Em 2020, realizamos aprimoramentos no processo de escolha dos titulares de cargos de direção do Tribunal, por meio de alteração normativa do nosso Regimento Interno. O critério de antiguidade, antes utilizado para definir o Presidente e Vice-Presidente de cada biênio, foi substituído pelo de eleição. Assim, não é mais válido o critério de antiguidade para a sucessão dos desembargadores nos respectivos cargos, sendo permitindo a qualquer membro da Corte colocar seu nome à disposição para concorrer democraticamente.

Essa mudança já passou a valer para a escolha dos dirigentes do Regional no biênio 2021-2022. Dessa forma, os dirigentes do próximo biênio foram eleitos de acordo com critérios mais democráticos e transparentes. O implementação do direito de voto na escolha dos membros da Alta Administração é um importante avanço rumo a uma governança corporativa mais eficiente e atuante. Para garantir a fidedignidade do processo eleitoral, implementamos sistema informatizado de escrutínio que garante os requisitos necessários para que a eleição ocorra conforme os critérios definidos nas Resoluções Administrativas n. 051 e 052/2020.



O voto informatizado vem a agregar mais qualidade, agilidade, transparência e segurança ao processo eleitoral dos membros da Alta Administração

FUNÇÕES DA GOVERNANÇA

A **Governança** no TRT14 envolve 3 funções básicas:

- **Direcionar** e orientar a preparação, a articulação e a coordenação de políticas e planos, alinhando as funções organizacionais às necessidades das partes interessadas (usuários dos serviços, cidadãos e sociedade em geral) e assegurando o alcance dos objetivos estabelecidos;
- **Avaliar** o ambiente, os cenários, o desempenho e os resultados atuais e futuros;
- **Monitorar** os resultados, o desempenho e o cumprimento de políticas e planos, confrontando-os com as metas estabelecidas e as expectativas das partes interessadas.

FUNÇÕES DA GESTÃO

As funções da **Gestão** envolvem **Planejar, Executar, Controlar e Corrigir,** de maneira a:

- implementar as estratégias por meio de projetos e ações;
- garantir a conformidade com as regulamentações;
- revisar e reportar o progresso dos projetos e ações;
- garantir a eficiência administrativa;
- manter a comunicação com as partes interessadas; e
- avaliar o desempenho e aprender.

DIRECIONAMENTO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

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 2020, foram realizadas 3 RAEs. Devido a pandemia, a 2ª e 3ª ERA foram realizadas em ambiente virtual, via *Google Meet.*

Atas das Reuniões de Análise da Estratégia - 2020

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 no âmbito estratégico. 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

A — Planejamento Estratégico Participativo
No nível estratégico, o direcionamento do Tribunal é estabelecido em nosso PEP, elaborado de forma participativa.

B — Políticas e Diretrizes
As regulações internas são estabelecidas por meio de Resoluções e Portarias

C — Processo de Tomada de Decisão
Fundamentado em mecanismos robustos de apoio à tomada de decisão

DIRECIONAMENTO

A — Transparência de dados
Garantir aos cidadãos dados e informações de qualidade, de forma a viabilizar o Controle Social

B — Controles Internos e Gestão de Risco
Métodos e rotinas que evidenciam eventuais desvios ao longo da Gestão e mantém os riscos em níveis adequados ou aceitáveis

C — Grupos e Unidades de Apoio
Grupos temáticos e unidades especialistas em áreas específicas que auxiliam no monitoramento

MONITORAMENTO

A — Prestação de Contas e Ouvidoria
Dialogar com e prestar contas à sociedade

B — Auditorias e Correições
Mecanismos de garantia da qualidade e efetividade dos serviços prestados à sociedade

C — Reuniões de Análise da Estratégica
Avaliação periórica de desempenho da estratégia com base em dados estatísticos, como mecanismo de apoio à tomada de decisão

AVALIAÇÃO

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 estabelecidos pelo TCU.

➢ 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). Como o questionário não foi aplicado em 2020, ainda utilizamos o resultado do ciclo 2018 como indicador dos níveis de maturidade do Tribunal.

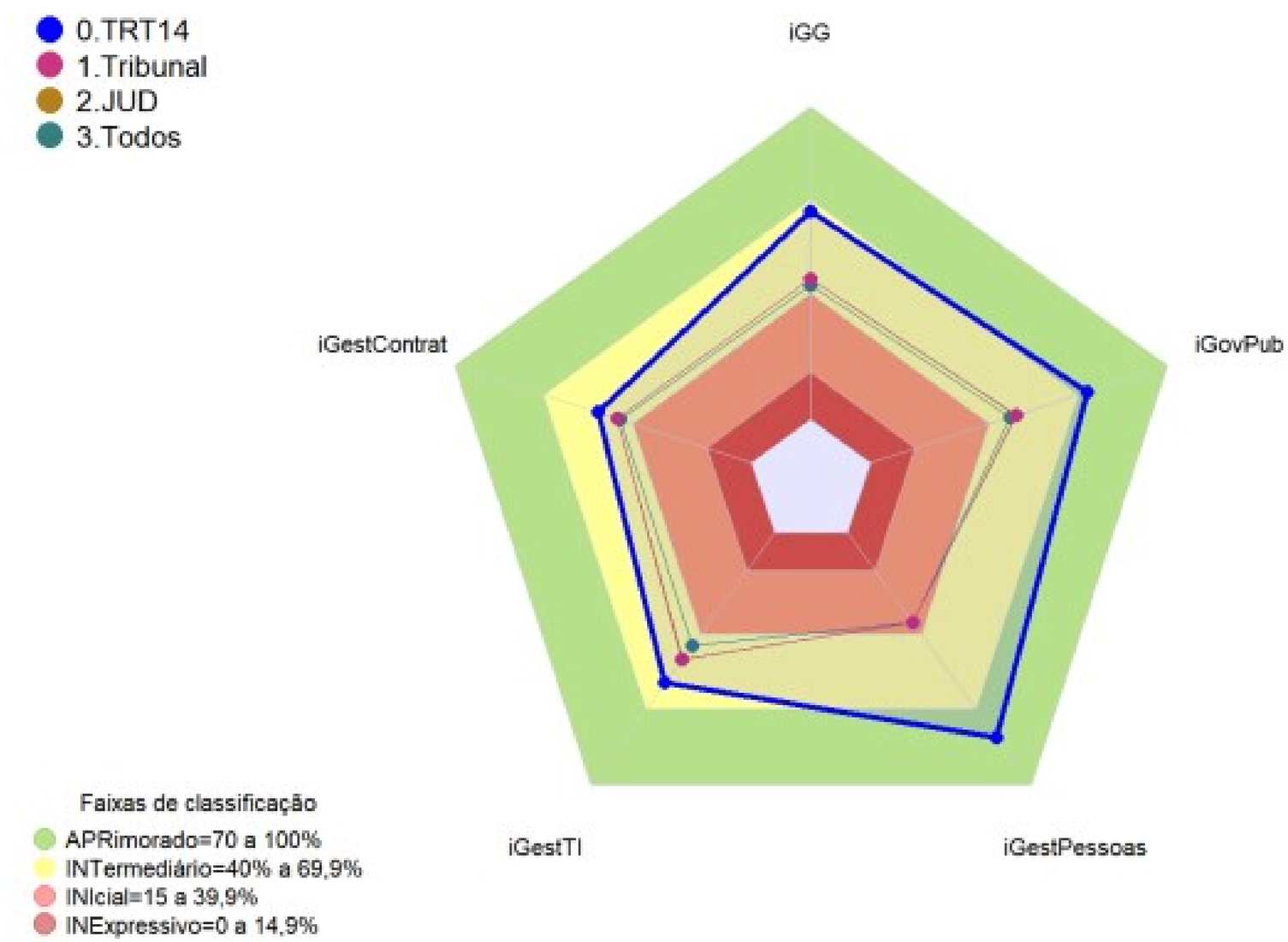
Resumo dos resultados da autoavaliação

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

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.

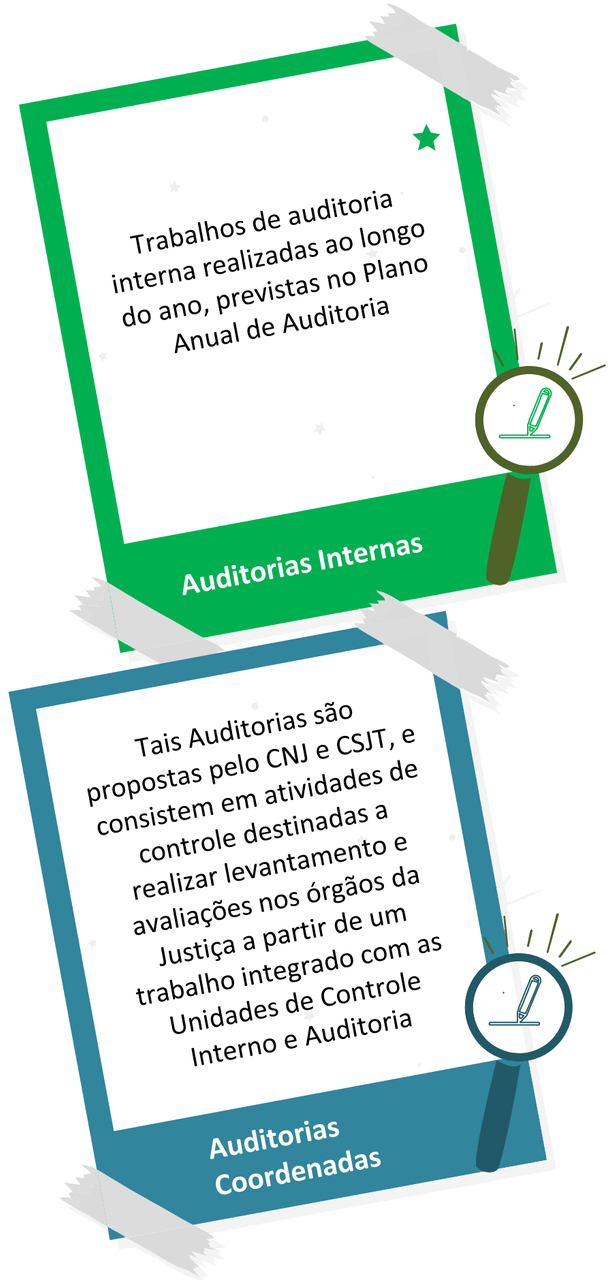
Resultado geral da autoavaliação do TRT14



AUDITORIA E CONTROLES INTERNO

As Auditorias e Controles Internos são importante instrumento de gestão no exame, avaliação e recomendações de melhorias da Organização. Em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria PAA, a Secretaria de Controle Interno e Auditoria, no exercício de 2020, teve atuação nas seguintes Auditorias e Ações Coordenadas de Auditoria:

PROAD 11012/2019	Gestão de Riscos da Organização
PROAD 11015/2019	Diárias, adicional de deslocamento e indenização de transporte
PROAD 11426/2019	Abono de Permanência
PROAD 11501/2019	Ajuda de custo, indenização de transporte e mobiliário e bagagem
PROAD 11510/2019	Governança e Gestão de Tecnologia da Informação
PROAD 9439/2020	Contas Anuais - Auditoria Financeira/Contábil Integrada com Conformidade
PROAD 8211/2020	Licitações e Contratos
PROAD 9660/2020	Gestão de Ética e Integridade da Organização
PROAD 9823/2020	Adicional de Insalubridade e Periculosidade
PROAD 9733/2020	Aposentadorias e Pensões
PROAD 12586/2019	Gestão Administrativa
PROAD 3525/2020	Gestão de Tecnologia da Informação
PROAD 3596/2020	Gratificação pelo Exercício Cumulativo de Jurisdição



Ainda, em 2020, foram registrados no Sistema e-Pessoal 128 Atos de Pessoal (admissão, aposentadoria e pensão civil) os quais foram analisados e encaminhados ao TCU; cumpridas 33 Diligências do TCU por meio da Plataforma de Serviços Digitais Conecta-TCU; e atendidas 10 Requisições de Documentos e Informações solicitadas pelo CSJT.

CORREIÇÕES REGIONAIS

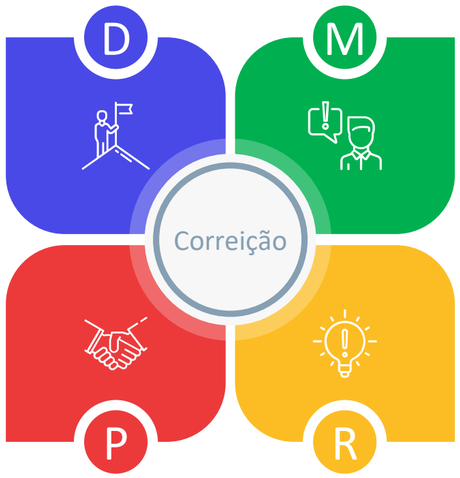
No âmbito interno, são realizadas correições ordinárias pelo menos uma vez por ano nas Varas do Trabalho e Fóruns Trabalhista, bem como nos Centros de Conciliação e Juízos Auxiliares, com o objetivo de orientar, fiscalizar e uniformizar os procedimentos e atividades administrativas e judiciais na primeira instância, zelando pelo bom funcionamento das unidades judiciárias, a fim de entregar com eficiência e celeridade a prestação jurisdicional. As atividades correicionais são desempenhadas pelo Desembargador Presidente do TRT14, acumulando as funções de Corregedor, auxiliado pela Secretaria da Corregedoria Regional (SCR). Excepcionalmente, a atividade correicional será delegada ao Desembargador Vice-Presidente ou a qualquer dos desembargadores do TRT14, na impossibilidade do presidente. Assim, nos trabalhos correcionais, o Corregedor Regional, acompanhado de equipe multidisciplinar, realiza:

Desempenho

verificação do desempenho nas 3 fases processuais

Prestação Jurisdicional

verificação da regularidade da prestação jurisdicional



Metas

acompanhamento das Metas Nacionais e Regionais

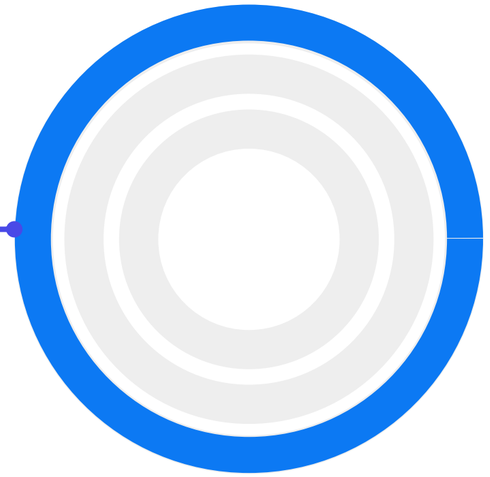
Recomendações administrativas

demais observações de caráter correcional no âmbito administrativo

No ano de 2020, foram concluídas 39 Correições Ordinárias, no período de fevereiro a dezembro de 2020, tendo sido realizadas pelos Desembargadores OSMAR J. BARNEZE e SHIKOU SADAHIRO. Uma novidade das correições deste ano foi a introdução de servidores da SACLE na equipe de Correição, para auxiliar na identificação das inconsistências no tocante ao desempenho das Varas na prestação jurisdicional, agregando mais valor à cada visita realizada.

100%

Todas as unidades judiciárias foram correicionadas em 2020



39 correições realizadas

Osmar J. Barneze: 26
Shikou Sadahiro: 13

CORREIÇÕES GERAIS - TST

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 19 a 23 de outubro de 2020, Correição Ordinária neste Tribunal, na modalidade telepresencial, 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.

Tal Correição resultou em 15 recomendações à Presidência do Tribunal. Porém, constata-se que nenhuma recomendação pode ser considerada de difícil cumprimento, sendo importante mencionar que não acarretaram em sanção ao Regional. De igual modo, foram feitas 2 recomendações conjuntas à Presidência e Corregedoria Regional, relativas à necessidade de aumentar o número de processos julgados e baixar o número de execuções, e estimular os maiores devedores à conciliação da lides. Pontua-se que consta da Ata de Correição que o TRT14 é considerando como um dos Tribunais do Trabalho mais céleres do País, com destaque no cumprimento da meta relativa ao tempo de duração do processo no 1º grau.

Ata da Correição Ordinária - TST

PRINCIPAIS NORMAS INTERNAS

No biênio 2019-2020, revisamos e atualizamos as principais normas internas do Tribunal, que regulam o nossa estrutura e modo de funcionamento, bem como definem as atribuições e os procedimentos específicos a serem seguidos. Além disso, destacamos ainda outras regulamentações internas importantes que foram instituídas no ano de 2020:

PRINCIPAIS NORMAS INTERNAS

01 **Regimento Interno**
Define o modo de funcionamento e organização do Tribunal, bem como as atribuições e responsabilidades dos dirigentes, dos órgãos colegiados e dos principais grupos institucionais

Aprovado pela Resolução Administrativa n. 69/2019

02 **Regulamento Geral das Secretarias**
Estabelece as atribuições gerais das unidades

Aprovado pela Resolução Administrativa n. 32/2020

03 **Provimento Geral Consolidado**
Regula e uniformiza procedimentos na 1ª instância

Aprovado pela Resolução Administrativa n. 56/2020

PRINCIPAIS REGULAMENTAÇÕES DE 2020

- Política de Teletrabalho – RA 30/2020
- Política de Responsabilidade Socioambiental – RA 38/2020
- Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual – RA 42/2020
- Política de Conteúdo, Uso e Privacidade do Portal eletrônico – RA 43/2020
- Política de Seleção Interna por Competências – RA 48/2020
- Plano de Sucessão Organizacional – RA 49/2020
- Política de Gestão de Pessoas de TIC – Portaria n. 06/2020
- Atualização da Política de Gestão de Riscos – Portaria 87/2020

ACESSO À INFORMAÇÃO

A sociedade tem papel na fiscalização do Estado, tendo a prerrogativa de exercitar o chamado **Controle Social**. Para cumprir esse importante papel, é necessário assegurar que as ferramentas que permitem entender melhor o funcionamento de um órgão público, bem como fornecer informações e dados diversos relativos aos gastos e à atuação do órgão, sejam confiáveis e estejam disponíveis a qualquer cidadão.

O nosso Portal Transparência é o principal instrumento que permite ao cidadão conhecer, questionar e atuar como fiscal da aplicação dos recursos públicos geridos pelo Tribunal. Outro instrumento que visa viabilizar 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. Assim, há 2 tipos de transparência: a ativa, que possibilita que o cidadão busque as informações diretamente no site do órgão; e a passiva, que permite que o cidadão formalize um Pedido de Informação. Esses 2 instrumentos são complementares um ao outro:

TRANSPARÊNCIA E SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO

Ferramentas que permitem o exercício do Controle Social

Consideramos importante que os instrumentos de transparência tenham cada vez mais foco no cidadão e contribuam para que a sociedade controle e monitore a execução dos recursos públicos geridos pelo Tribunal.

Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

ESTRATÉGIA

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. O Tribunal elabora Planos Estratégicos desde 2007, ano em que lançamos o primeiro Planejamento Estratégico Participativo – PEP. A seguir, ilustramos um breve histórico que representa o amadurecimento da cultura organizacional deste Tribunal quanto ao desafio de planejar, que acumula mais de 10 anos de experiência e aprendizado na área de planejamento e gestão estratégica.

01 PEP 2007-2008

O primeiro PEP inaugurou, na época, um modelo de gestão focado na eficácia, agilidade, inovação tecnológica e gestão participativa

02 PEP 2009-2014

O PEP 2009-2014 foi formulado à luz da Resolução CNJ nº 70/2009. No biênio 2013/2014 foram estabelecidos os Eixos Estruturantes, contendo os três maiores desafios da gestão: efetividade na prestação jurisdicional, simplificação e melhoria dos processos de trabalho, e fortalecimento da força de trabalho

03 PLANO AVANÇA TRT14 - 2014

Em 2014, o tribunal lançou o Plano Avança, que consistiu nas diretrizes para construção do PEP 2015-2020

04 PEP 2015-2020

O atípico ano de 2020 representa o fim do ciclo do PEP 2015-2020, sendo um momento oportuno para formular as novas estratégias para os próximos 6 anos

05 PROJETO SUPERA - 2020

É o projeto de construção do novo PEP, adaptado à realidade atual, adotando metodologias de trabalho mais tecnológicas e condizentes com o contexto de crise sanitária

06 PEP 2021-2026

O novo PEP ainda está em construção, pois seu cronograma de conclusão foi impactado pela pandemia. Assim, está previsto para ser finalizado somente em abril de 2021.

Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

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

MAPA ESTRATÉGICO

Objetivos estratégicos definidos para cumprimento da missão e para o alcance da visão de futuro

MISSÃO

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

VISÃO

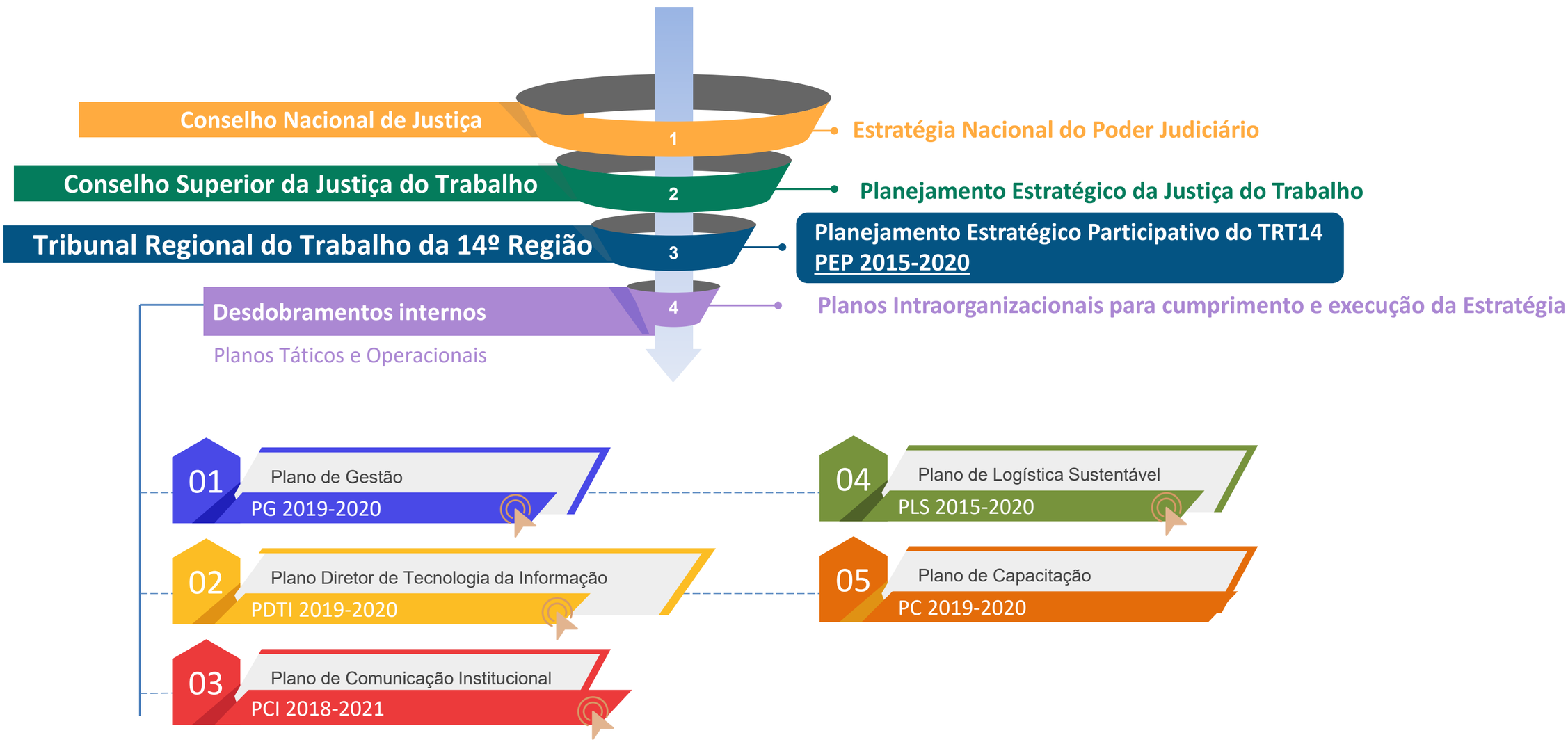
Consolidar-se perante a sociedade como referência de credibilidade na prestação jurisdicional

Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

O PEP 2015-2020 está alinhado à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, a qual contempla os macrodesafios, aprovados no VII Encontro Nacional do Judiciário, em novembro de 2013, e constam na Resolução CNJ nº 198/2014, que dispõe sobre o planejamento e a gestão estratégica obrigatória a todos os tribunais. Do mesmo modo, está alinhado ao Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho, resultado do trabalho conjunto entre os órgãos componentes da Justiça do Trabalho. O alinhamento existente permite que todos os atores envolvidos estejam diretamente conectados à estratégia do Regional.



Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

Para maiores informações, consulte o
RELATÓRIO DE DESEMPENHO DAS METAS - 2020

CUMPRIMENTO DAS METAS NACIONAIS

Nossas metas representam o esforço empreendido pelos magistrados e servidores para gerar resultados e valor público à sociedade. Demostramos abaixo, de forma resumida, o cumprimento das principais metas nacionais aplicáveis ao Tribunal no ano de 2020:

METAS NACIONAIS

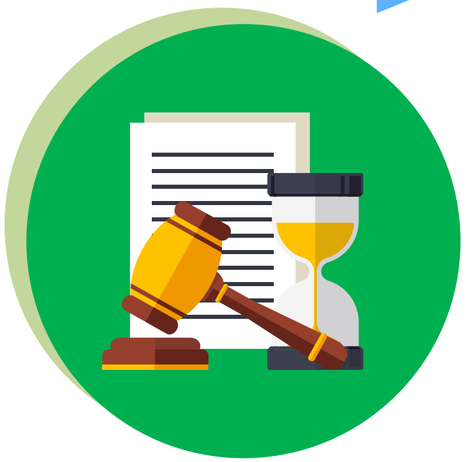
Resultados das Metas Nacionais do Poder Judiciário

- ✗ **Meta 01** – Julgar mais processos que os distribuídos
- ✓ **Meta 02** – Julgar processos mais antigos
- ✗ **Meta 03** – Estimular a conciliação
- ✗ **Meta 05** – Impulsionar processos à execução
- ✓ **Meta 06** – Priorizar o julgamento das ações coletivas
- ✓ **Meta 07** – Priorizar o julgamentos dos processos dos maiores litigantes

METAS ESPECÍFICAS

Resultados das Metas Específicas da Justiça do Trabalho

- ✓ **Meta Específica** – Tempo médio de duração do processo – 1º grau (fase de conhecimento)
- ✗ **Meta Específica** – Tempo médio de duração do processo – 2º grau



METAS DA JT

Resultado das Metas do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho

- ✓ **Meta 02** – Índice de execução do orçamento disponibilizado
- ✗ **Meta 13** – Índice de alcance das metas

✓ Cumprida

✗ Não cumprida

Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

Para maiores informações, consulte o **RELATÓRIO DE DESEMPENHO DO PEP**

CUMPRIMENTO DAS METAS REGIONAIS

Em vista do encerramento do ciclo do PEP 2015-2020 neste ano, é importante que seja feita uma análise dos resultados alcançados, que serão demonstrados resumidamente logo abaixo:

RESULTADO POR ANO

- **2015** – 10 metas atingidas
- **2016** – 7 metas atingidas
- **2017** – 5 metas atingidas
- **2018** – 7 metas atingidas
- **2019** – 7 metas atingidas
- **2020** – 4 metas atingidas

RESULTADO ACUMULADO

Meta 9
Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas

Meta 10
Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz

Meta 11
Prover o Regional de infraestrutura física adequada

Meta 12
Maximizar os resultados da governança de TIC

Resultado acumulado
2015 a 2020

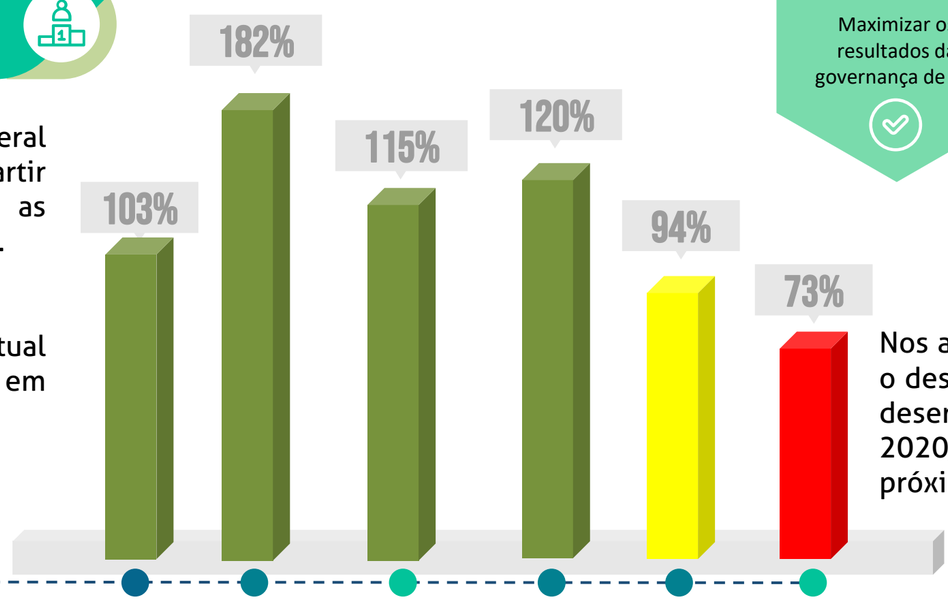
4 METAS ATINGIDAS

1

O IAM mede o desempenho geral das metas, sendo calculado a partir de pontuações obtidas para as metas, que tem pesos diferentes.

Apresentamos ao lado o percentual de desempenho desse índice em cada ano.

IAM
Índice de Alcance das Metas



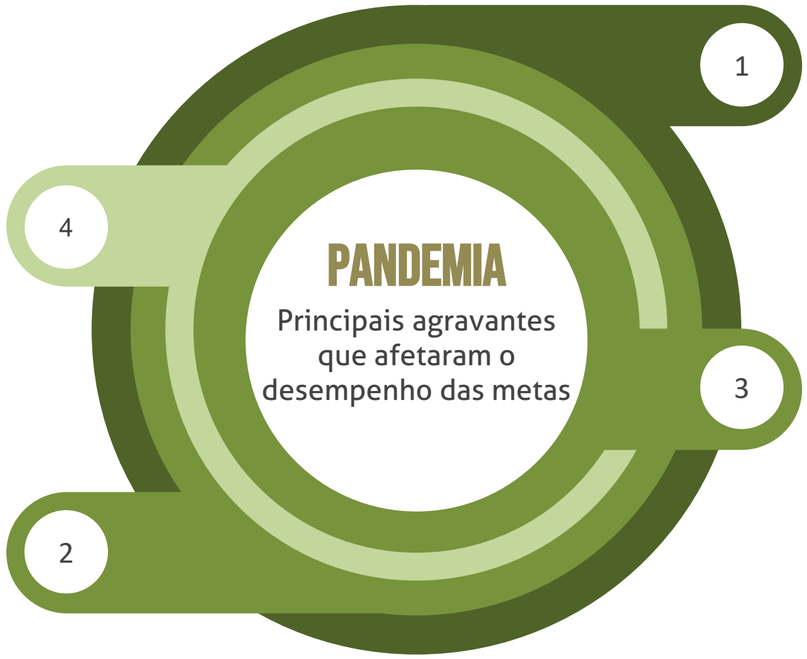
Nos anos de 2019 e 2020, de forma geral, não atingimos o desempenho esperado no cumprimento das metas. Tal desempenho aquém do previsto, principalmente o de 2020, pode ser explicado pelas motivos expostos na próxima página.

Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

IMPACTO DA CRISE SANITÁRIA – COVID-19

Neste ano de 2020, nota-se que o cumprimenta das metas foi afetado, em menor ou maior medida, pelas consequências da pandemia do novo coronavírus, sendo importante lembrar os diversos fatores que impactaram na execução da estratégia durante este período singular, tais como:



1 Suspensão de Prazos Processuais

2 Suspensão de Audiências e Sessões Presenciais no 1º e 2 º graus

Vedação expressa de sessões, audiências, depoimentos presenciais, bem como da atividade itinerante

3 Impactos no ambiente de trabalho e na saúde laboral

- Dificuldades de cumprimento de mandados por oficiais de justiça, como o mandado de citação, por exemplo
- Dificuldades iniciais de adaptação ao trabalho remoto obrigatório
- Adoecimento de servidores e seus familiares

4 Suspensão de Atendimento Presencial

Cabe ressaltar ainda que o PEP foi elaborado há mais de 6 anos, quando o ambiente externo e interno eram, em diversos aspectos, diferentes da realidade atual, sendo natural que, em planos de longo prazo, determinadas metas estabelecidas percam relevância ao longo do tempo – ainda mais considerando que as transformações ocorrem cada vez mais rapidamente -, o que pode fazer com que seu cumprimento seja negativamente afetado. Ademais, no último ano de vigência do Plano Estratégico, direciona-se uma parcela considerável do foco para a construção do novo Plano Estratégico para os próximos anos.

Em resposta ao contexto excepcional da pandemia, nosso Tribunal buscou se adaptar da melhor forma possível, sempre em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo CNJ, por autoridades estatais e por organizações de saúde pública, de forma a garantir a continuidade da prestação dos serviços judiciários, bem como garantir o acesso à justiça durante a crise de saúde pública. Mostramos a seguir as principais providências adotadas visando se adaptar à pandemia, bem como mitigar ou amenizar seus contratempos:

Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

Principais medidas contra a pandemia

PLANTÃO EXTRAORDINÁRIO

Disponibilização de relação de contatos telefônicos para viabilizar os atendimentos durante a suspensão dos serviços presenciais, conforme Resolução CNJ n. 313/2020

SECRETARIAS VIRTUAIS E SALAS PASSIVAS

Criação de salas virtuais em todas as unidades para prestar atendimentos por meio de videoconferência e de "salas passivas" para depoimento por videoconferência

CRIAÇÃO DO NAAV

Ato n. 07/2020 cria o **Núcleo de Atendimento e Atermação Virtual** e regulamenta o funcionamento do atendimento e da atermação virtuais

NORMATIZAÇÃO DAS AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS

Ato n. 06/2020 regulamenta a realização de audiências telepresenciais

JUÍZO 100% DIGITAL

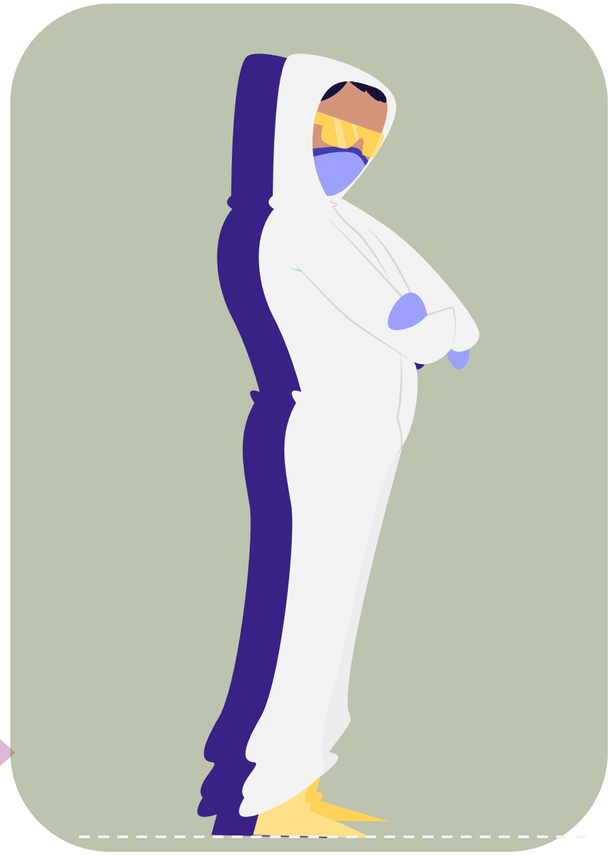
O TRT14 foi o primeiro Tribunal a aderir ao Juízo 100% Digital, que prevê a realização de todos os atos processuais exclusivamente por meio eletrônico e remoto, conforme Provimento n. 07/2020

PLANO DE BIOSSEGURANÇA

Sistematiza medidas a serem adotadas para possibilitar o retorno gradual do trabalho presencial com a máxima redução do risco de exposição ao contágio do novo coronavírus

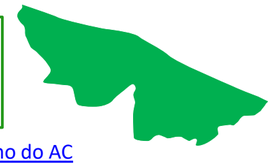
PROGRAMA DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATRIVA

Define as diretrizes, ações e medidas de segurança e de modernização administrativa necessárias para a nova realidade imposta pela pandemia



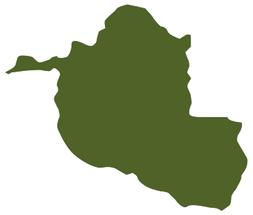
Acre

Casos confirmados
40 mil



Rondônia

Casos confirmados
95 mil



Dados até 31/12/2020, extraídos de Governo de RO e Governo do AC

Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

PRINCIPAIS REALIZAÇÕES

É válido recordar as principais conquistas e marcos relevantes dos últimos anos, de forma a demonstrar a evolução deste órgão na busca constante por melhorias organizacionais, visando a adequada prestação jurisdicional. Dentre elas, destacamos:

1 PJe | Implantação do Sistema Processo Judicial

2012 – Lançamento PJe

O Sistema Processo Judicial Eletrônico - Pje foi implantado em 2012, inicialmente apenas na VT de Ouro Preto/RO e no 2º grau.

2014 – Implantação TOTAL PJe

A implantação do Pje em todas as Varas foi concluída em junho de 2014.

Em 31 de março de 2018, 79,1% dos processos já tramitavam exclusivamente no PJe, restando cerca de 8mil processos físicos

2018 – 79,1%

2020 – 100%

Fonte: TST

TRAMITAÇÃO DE PROCESSO JUDICIAIS EM MEIO ELETRÔNICO NO 1º E 2º GRAUS NO TRT14

SELO 100% PJe

O Selo "100% PJe", criado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho do TST, tem como objetivo reconhecer o esforço dos Tribunais Regionais do Trabalho em migrar todo seu acervo processual para o sistema Pje.

Em 2020, tendo migrado todos os processos físicos para o Pje, o TRT14 foi agraciado com o referido Selo, o que demonstra o comprometimento do Regional com a melhora da prestação jurisdicional.

RESULTADOS
Valor público gerado

01 Maior agilidade na prestação jurisdicional

02 Utilização de sistema moderno e sempre atualizado

03 Maior transparência e efetividade na prestação jurisdicional

04 Redução do consumo de papel e materiais de expediente

05 Desburocratização do processo judicial

Governança, estratégia e desempenho

Citamos a seguir outras realizações também consideradas importantes, nas esferas judiciais e administrativas, realizadas pela Gestão de 2020 e anteriores, que contribuem direta ou indiretamente para o cumprimento da nossa missão institucional de realizar justiça no âmbito das relações laborais. Nas próximas páginas, discorreremos especificamente sobre os feitos mais relevantes da Gestão 2020.

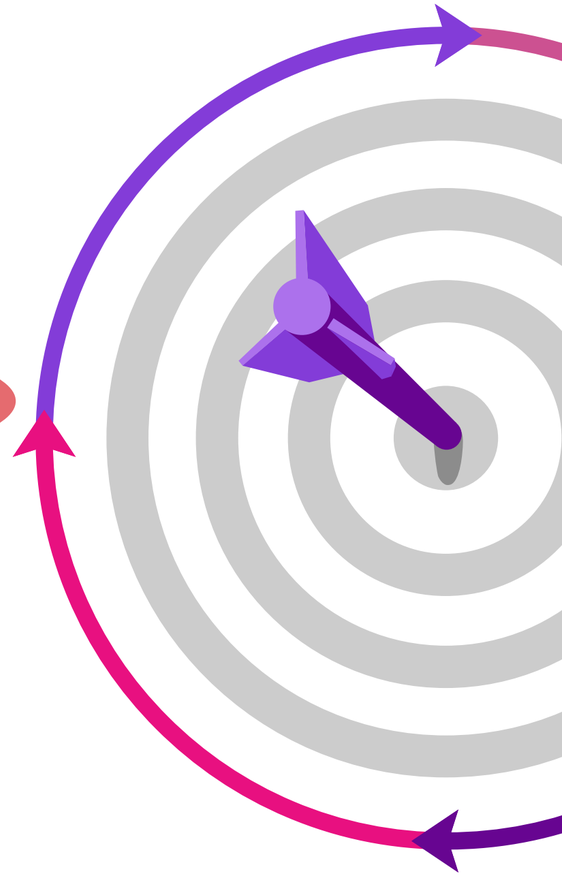
2 **PROAD** | Implantação do sistema Processo Administrativo Eletrônico

3 **APOIO REMOTO** | Criação da Secretaria de Apoio ao Conhecimento, à Liquidação e à Execução

4 **VIRTUALIZAÇÃO** | Implantação do Juízo 100% Digital, do Plenário Virtual, das Secretarias Virtuais e do Núcleo de Atendimento e Atermação Virtual ; Audiências telepresenciais

5 **INFRAESTRUTURA** | Construção da VT de Plácito de Castro

6 **NOVAS UNIDADES** | NUPEMEC, CEJUSCs, NUGEP e **SACLE**



Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

DESTAQUES DO ANO 2020

Dentre as realizações mais relevantes do ano de 2020, citamos:

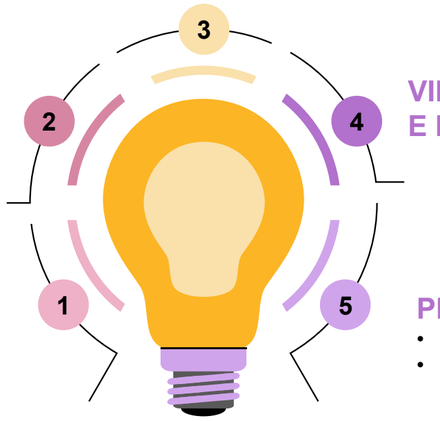
NORMAS INTERNAS
Revisão do Provimento Geral Consolidado
Revisão do Regimento Interno

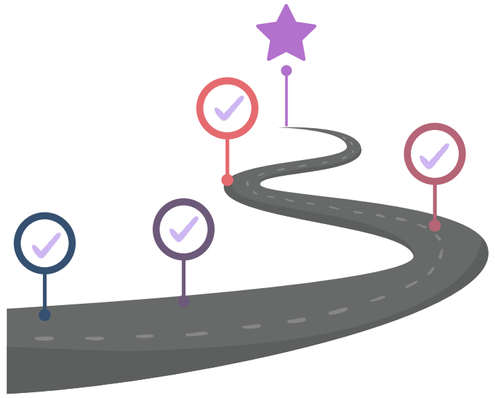
PREMIAÇÕES
Prêmio Conciliar é Legal
Selo 100% PJe

VIRTUALIZAÇÃO E BOAS PRÁTICAS

APOIO REMOTO
Secretaria de Apoio ao Conhecimento, à Liquidação e à Execução

PROJETOS
- Supera
- Programa de Modernização Administrativa





Plenário Virtual
Resolução Administrativa n. 033/2019

Secretarias Virtuais
Recomendação Conjunta n. 02/2020

Juízo 100% Digital
Provimento n. 07/2020

NAAV
Núcleo de Atendimento e Atermação Virtual
- criado pelo Ato n. 07/2020

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA n. 56/2019
Institui a SACLE, unidade inovadora que presta apoio remoto à área judicial, especialmente às Varas do Trabalho

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA n. 08/2020
Regulamenta o seu funcionamento e define suas atribuições

INÍCIO DAS ATIVIDADES
Janeiro de 2020

RESULTADOS
Valor público gerado

01 Maior equalização e aproveitamento da força de trabalho

02 Otimização e nivelamento de desempenho das Varas, comprovada pela performance no iGest

03 Mitigação do risco de transferência de VTs de pequeno porte, evitando a ausência de unidades de 1º grau em localidades com baixa movimentação processual

04 Equipe permanente e qualificada para prestar apoio remoto às VTs, complementando a sua força de trabalho quando necessário

05 Ameniza as dificuldades decorrentes da diminuição da força de trabalho, sem perspectiva de reposição

Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

DESEMPENHO NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

O Índice Nacional de Gestão de Desempenho da Justiça do Trabalho (IGest), é um índice 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.

iGEST | ÍNDICE NACIONAL DE GESTÃO DE DESEMPENHO
JUSTIÇA DO TRABALHO

Das 32 Varas existentes em Rondônia e Acre, 29 figuram no 1º quartil de desempenho, onde se situam 25% das Varas do Trabalho de todo país que alcançaram índices de desempenho mais satisfatórios.

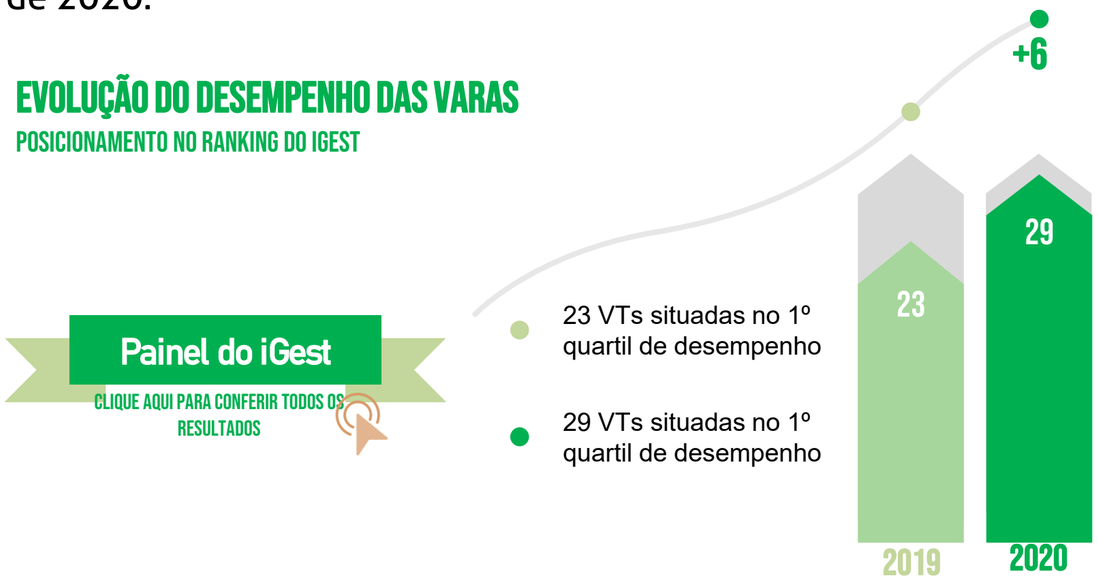
90%

De 32 Varas do Trabalho, 29 apresentam desempenho satisfatório, segundo o índice iGest

No ano anterior, eram 23 Varas situadas neste quartil, o que demonstra a melhoria de desempenho das Varas do TRT14 no ano de 2020.

EVOLUÇÃO DO DESEMPENHO DAS VARAS

POSICIONAMENTO NO RANKING DO IGEST



É importante reconhecer o esforço de todos os magistrados e servidores que trabalharam neste ano tão árduo e peculiar, para continuar entregando justiça de forma célere e efetiva no âmbito da jurisdição do TRT14, dando-se o merecido destaque aos que melhor desempenharam suas atividades.

TOP 03

as 3 Varas do Trabalho com os melhores indicadores de desempenho

Vara do Trabalho de São Miguel do Guaporé
Posição 20

Vara do Trabalho de Colorado do Oeste
Posição 19

Vara do Trabalho de Plácido de Castro
Posição 21

Capítulo C3

Governança, estratégia e desempenho

MONITORAMENTO DO CUMPRIMENTO DA METAS

O monitoramento das metas estratégicas é realizado pela Secretaria de Gestão Estratégica, que também atua nas áreas de gerenciamento de projetos, otimização de processos de trabalho e produção e análise de dados estatísticos. Destaca-se que o Presidente do TRT14 é o Gestor de Metas responsável por controlar o cumprimento das metas de 1º e de 2º graus, com o auxílio da Secretaria de Gestão Estratégica, na realização das Reuniões de Análise da Estratégia (RAEs), e da Secretaria da Corregedoria Regional, na realização das Correições.

Mensalmente, o cumprimento das metas é monitorado por meio de painéis estatísticos, construídos com a ferramenta *Power BI*, também disponíveis para que as unidades e os jurisdicionados possam acompanhar em tempo real o cumprimento das metas do Regional. Além disso, são enviados periodicamente memorandos e relatórios às unidades de 1º e 2º grau, contendo análise de desempenho das unidades, bem como recomendações de melhorias.

Em relação às Varas, o TRT14 também realiza o acompanhamento do cumprimento das metas por meio do painel IGest14, conforme explicado na página anterior, sendo de acesso irrestrito a magistrados e servidores, na qual é possível acompanhar o desempenho conforme os critérios estabelecidos pelo Índice Nacional de Gestão de Desempenho da Justiça do Trabalho (IGest). Na ferramenta, as unidades judiciárias são classificadas da 1ª a 32ª colocação, com disponibilização dos processos que impactam nos resultados de indicadores/metas.

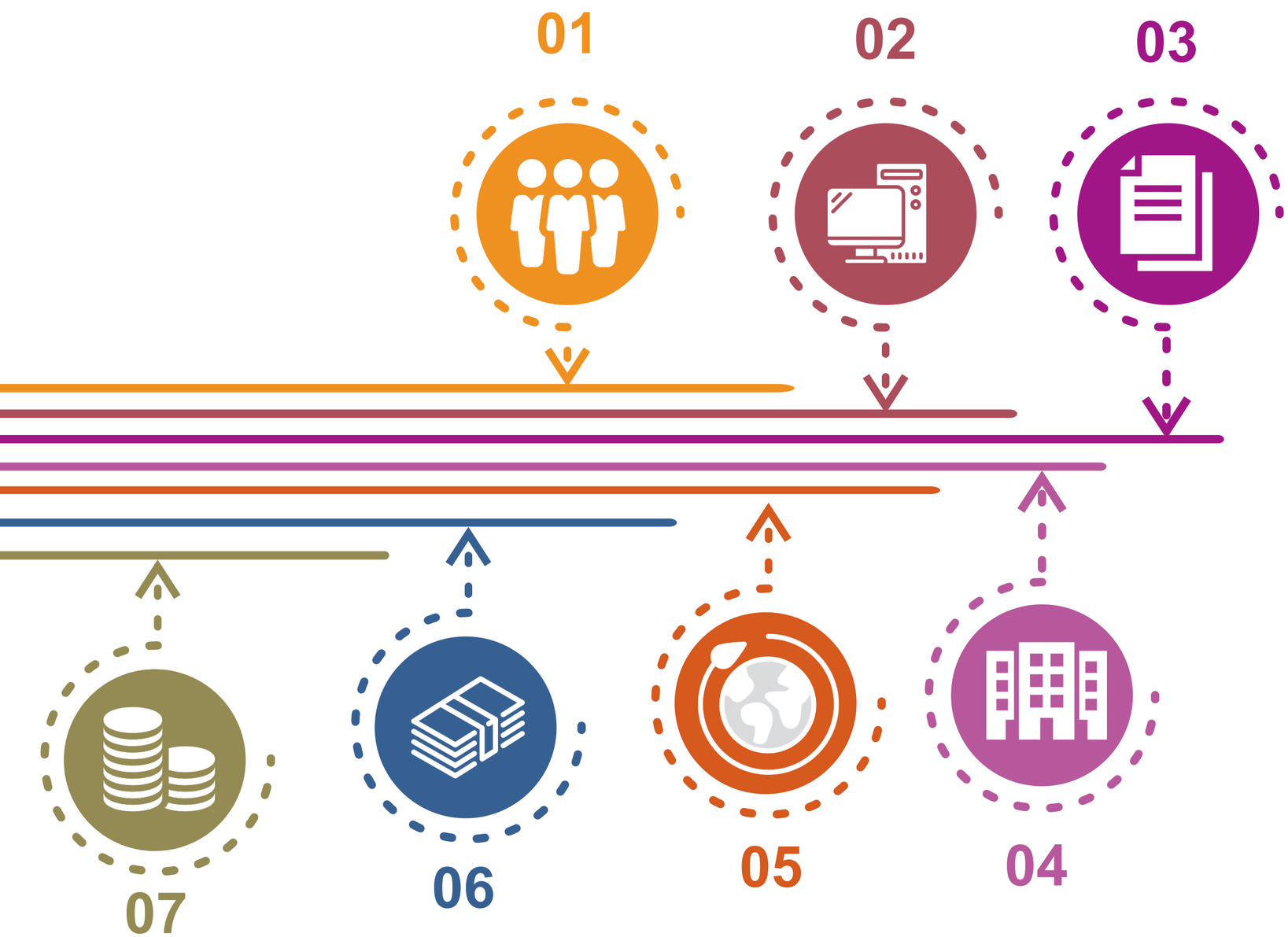
Outra forma de monitoramento é a atuação do Grupo Gestor Regional de Análise Estatística, que realiza reuniões mensais com o intuito de analisar os dados referentes ao cumprimento das metas pelas varas do trabalho, apresentando, com base nessas análises, sugestões de melhoria para seu cumprimento. Realiza-se ainda reuniões on-line com as varas e os Gabinetes que estão mais distantes do cumprimento das metas, com o objetivo de se definir ações de melhoria, fazendo-se assim um acompanhamento personalizado, de forma a auxilia-las na identificação de gargalos e na elaboração de planos de ação.

Monitoramento das metas

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 2020.



Pesssoas e Competências

Tecnologia da Informação

Licitação e Contratos

Patrimônio e Infraestrutura

Sustentabilidade

Orçamento e Finanças

Gestão de Custos

CONFORMIDADE LEGAL

A conformidade legal nos processos de Gestão de Pessoas é realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP) por meio de seus dois núcleos: Núcleo de Conformidade de Atos e Administração de Pessoal - NuCAAP e Núcleo de Seleção, Aplicação e Desenvolvimento de Pessoas - NuSAD.

A conformidade legal visa a assegurar a observância da norma constitucional relativa aos servidores, bem ainda o cumprimento da Lei n. 8112/1990, editada no âmbito federal com o escopo de regulamentar o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, suas Autarquias e Fundações Públicas Federais; da Lei n. 11.416/2006, que dispõe sobre as carreiras dos servidores do poder judiciário da União e da Lei n. 9.784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Em conjunto com as demais normas editadas na esfera federal, tais como aquelas emanadas pelo CNJ, CSJT e TCU, atua ainda, sempre que necessário, na edição de regramentos próprios, como por exemplo, Resoluções Administrativas e Portarias.

No ano de 2020, foram editadas 6 (seis) portarias regulamentadoras, destacando-se a Portaria GP n. 1120/2020, que modificou disposições do regime de férias dos magistrados e servidores e duas resoluções administrativas, evidenciando-se a Resolução Administrativa nº 079/2020, que alterou disposições referentes à Licença para Tratamento de Saúde.

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 (STF e STJ), TCU, Advocacia-Geral da União, 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.

Registre-se que a verificação da conformidade legal dos atos expedidos pela SGEP é auditada, no âmbito Interno, pela área de controle interno e auditoria do Tribunal, consoante as diretrizes estabelecidas em seu Plano Anual de Auditoria. Por sua vez, o controle externo é realizado pelo TCU, segundo o disposto nos artigos 33, §2º, 70, 71, 72, §1º, 74, §2º e 161, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988 e demais normas correlatas esculpidas no ordenamento jurídico, com a cooperação do órgão de controle interno deste Regional.

CONFORMIDADE – GESTÃO DE PESSOAS

- 01 2 UNIDADES SÃO RESPONSÁVEIS POR GARANTIR A CONFIRMIDADE LEGAL DA GESTÃO DE PESSOAS
- 02 ACOMPANHAMENTO CONTÍNUO DAS NORMAS APLICÁVEIS À GESTÃO DE PESSOAS
- 03 AUDITORIAS INTERNAS E EXTERNAS REFORÇAM A CONFORMIDADE NO ÂMBITO DA GESTÃO DE PESSOAS

AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

O quadro de pessoal do TRT14 é bem diversificado, tendo a seguinte classificação:

CLASSIFICAÇÃO

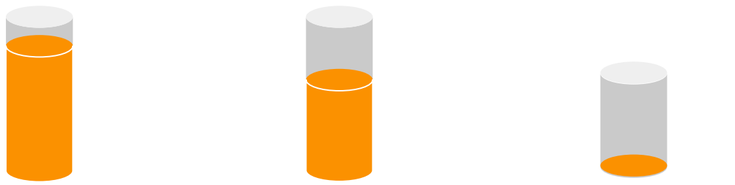
Mapeamento da força de trabalho quanto ao gênero e à deficiência

57% Homem

43% Mulher

2% Pessoa com Deficiência

Nosso quadro é basicamente composto por 6 carreiras, sendo:

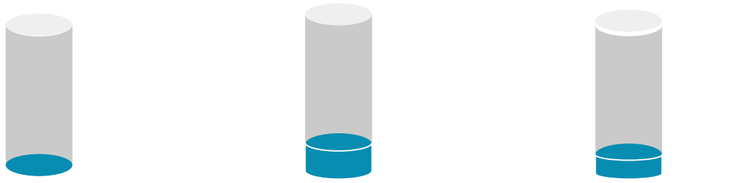


TÉCNICO JUDICIÁRIO 64,8%

ANALISTA JUDICIÁRIO 25,8%

AUXILIAR JUDICIÁRIO 0,2%

SERVIDORES



DESEMBARGADORES 1%

JUÍZES DO TRABALHO TITULARES 4,2%

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS 3,7%

MAGISTRADOS

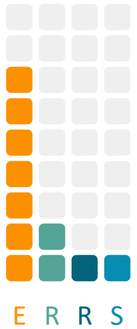
Dentre as diversas carreiras integrantes do TRT14, destacam-se as carreiras de Técnico Judiciário e Analista Judiciário, que juntas compõem 91% do efetivo do quadro permanente. O TRT 14 possui ainda 120 (cento e sessenta) estagiários distribuídos entres as diversas unidades do Tribunal. Quanto a composição da força de trabalho, temos os seguintes quantitativos:

COMPOSIÇÃO

Distribuição da força de trabalho quanto a situação funcional

ESTATUTÁRIOS 729

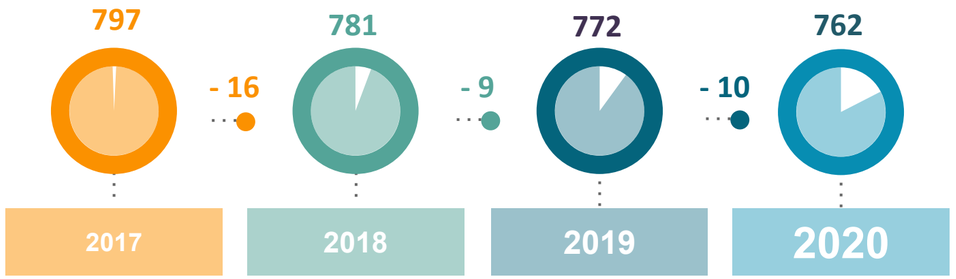
REQUISITADOS 21



REMOVIDOS 8

SEM VÍNCULO 4

O quadro de servidores vem sendo drasticamente reduzido a cada ano, visto o alto índice de evasão por aposentadoria, e a restrição orçamentária imposta à justiça do trabalho, o qual veda o provimento de novos servidores em cargos vagos, que aumentariam a despesa de pessoal. Demonstramos abaixo a progressiva diminuição da nossa força de trabalho:



RECRUTAMENTO

A seleção para provimento de cargos efetivos ocorre por concurso público, nos moldes previstos na Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 8.112/1990. A matéria do edital visa selecionar servidores com o perfil da Justiça do Trabalho, buscando sempre pessoas com eficiente raciocínio lógico e proativos. A realização do concurso depende de autorização do Tribunal Pleno do TRT14 e tem de estar previsto no orçamento do exercício vigente. São considerados, dentre outros fatores, a evasão de servidores, número ideal de servidores por atividade com base nas Resoluções Administrativas do TRT14 acerca da estruturação, complexidade da estrutura do órgão e disponibilidade orçamentária. No exercício de 2020 não houve processo seletivo para servidores. No entanto, ainda tem validade os seguintes concursos:

Concurso	Validade
Edital 001/2015	12/05/2021
Edital 001/2018	31/08/2021

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 2020, 20 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 Resolução Administrativa nº 048/2020. 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. No ano de 2020, devido a pandemia, não foram lançados editais de seleção interna.

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, que totalizaram 660, e as progressões/promoções 227. 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, no ano de 2020 9 servidores adquiriram estabilidade.

POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO

O treinamento para a atividade profissional é um fator crítico de sucesso das pessoas, especialmente no contexto das organizações públicas. Nossa **Política de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores** é regulamentada 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 2020 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.

CAPACITAÇÕES REALIZADAS

Inicialmente, registra-se a atipicidade do exercício de 2020 em decorrência dos efeitos da pandemia, no qual a maior parte das ações de capacitação e aperfeiçoamento de servidores e magistrados desta Escola Judicial foi realizada por meio do ensino a distância, o que fomentou a economicidade de recursos orçamentários nessa área. Neste novo contexto, a Escola Judicial teve que reinventar-se e adotar estratégias que fossem capazes de dar continuidade as suas atividades, mormente com relação à capacitação de servidores. As ações de capacitação passaram a ser totalmente a distância, utilizando o canal do youtube da Escola, Sala Virtual de EAD, plataformas de videoconferência, contratação de empresa para disponibilização de cursos de várias temáticas, além do compartilhamento de cursos com as demais escolas da justiça do trabalho.

Apesar de algumas adversidades, o resultado do exercício de 2020 foi positivo no sentido de que foi oferecido aos servidores um leque diversificado de cursos na modalidade a distância. Pode-se acrescentar como pontos positivos a diminuição dos custos com cursos (passagens, diárias, alimentação) e, principalmente, o incremento do ensino a distância, que com as estratégias adotadas pela Escola Judicial, foi destacável a participação de servidores, mesmo daqueles que outrora apresentava resistência a esta modalidade de ensino. A dotação orçamentária inicial para as ações de capacitação em 2020 foi de 673.296,00, contudo, ao longo do ano foram remanejados valores para ações de outras unidades deste Tribunal. No exercício de 2020 foi investido o valor total de 342.909,13 em ações de capacitações para servidores.

Ao todo, foram realizadas **376 ações de capacitação** (02 capacitações presenciais e 374 à distância), nas áreas/temáticas de Tecnologia da Informação, Judiciária, Administrativa, Línguas, Responsabilidade Social e Saúde e Qualidade de Vida, que resultaram na capacitação de 2.384 servidores

capacitados, dentre estes 433 gestores. (este número considera os capacitados mais de uma vez em cursos diferentes). Dentre essas capacitações, 218 foram contratadas diretamente pela Escola Judicial e 158 foram resultantes de compartilhamentos de cursos realizados entre a Escola Judicial e outras Escolas da Justiça do Trabalho.

As capacitações foram executadas em conformidade com o Plano de Capacitação de Servidores – biênio 2019/2020 e priorizadas de acordo com as necessidades identificadas por ocasião de pesquisas e demandas decorrentes do contexto nacional apresentado em razão da pandemia, além de exigências oriundas de diversas fontes.

A Escola Judicial possui 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

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Diante do cenário trágico provocado pela pandemia, a Coordenadoria de Assistência à Saúde (CAS) teve seu planejamento inicial comprometido, buscando reorganizar-se para atender à demanda inesperada e emergente. Assim, os projetos e ações inicialmente previstos para cumprimento do objetivo estratégico "Promover a melhoria qualidade de vida das pessoas", do PEP 2015-2020, tiveram sua execução prejudicada, passando o foco das atenções para o combate à pandemia. Nesse tocante, destacamos a seguir as principais ações desenvolvidas no ano de 2020:

Gestão de Crise

Participação no Grupo de Trabalho de Gestão de Crise, responsável pelo acompanhamento e supervisão das medidas de prevenção ao contágio pelo novo Coronavírus

Comunicação e sensibilização

Disponibilização de todos os contatos dos servidores da área de saúde, inclusive divulgados em vídeo, para tornar acessível e viável os atendimentos, encaminhamentos e orientações médicas, psicológicas, sociais, odontológicas, ergonômicas e administrativas

Monitoramento

Monitoramento estatístico da pandemia nos estados de Rondônia e Acre com preenchimento diário de planilhas com os dados oficiais das Secretarias de Saúde dos estados de Rondônia e do Acre, sobre casos novos, ocupação de leitos de UTIs e mortes por COVID-19

Painel Estatístico
Informativo COVID-19

Análise

Análise dos dados estatísticos pela equipe médica para elaboração de manifestações periódicas levando em consideração os indicadores de ameaça e vulnerabilidade frente ao COVID-19, de forma a subsidiar a tomada de decisão do Grupo de Trabalho de Gestão de Crise

Plano de Biossegurança

O documento visa a sistematização de medidas a serem adotadas para possibilitar o retorno do trabalho presencial com a máxima redução do risco de exposição ao contágio do novo coronavírus.

ENTREGA DE EPIs
Entrega de EPIs e orientações em todas as unidades do Interior de Rondônia e Acre

AQUISIÇÃO DE EPIs
Instrução processual para Aquisições de Equipamentos de Proteção Individual, assim como para aquisições de itens de higiene pessoal e de ambientes

ORIENTAÇÕES – USO DE EPIs
Orientações específicas sobre o uso, descarte e limpeza de EPIs com a elaboração de vídeos pela equipe médica e divulgação para os profissionais mais expostos, como os oficiais de justiça e agentes de segurança.

PRINCIPAIS DESAFIOS

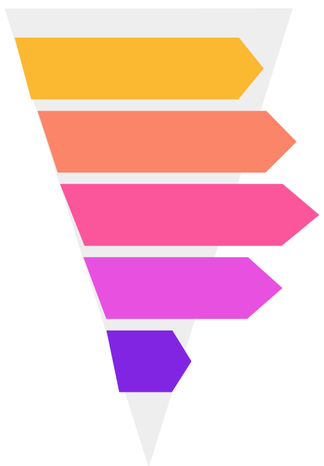
Dentre os desafios existentes, destacamos:

EVASÃO DE SERVIDORES

Temos um alto índice de evasão do quadro permanente de servidores, principalmente em função de aposentadorias, as quais não podem ser repostas em razão da vedação de aumento de despesa imposta à Justiça do Trabalho. Em 2020, a evasão foi de 18 servidores, sendo 12 aposentadorias; 2 redistribuições; 1 falecimento; 2 posse em cargo inacumulável e 1 exoneração.

QUADRO DE PESSOAL ENVELHECIDO

O quadro de servidores do TRT14 está bastante envelhecido. Quase um quarto dos servidores possui mais de 56 anos de idade, o que resulta em maior resistência às inovações tecnológicas e menor celeridade no processo.



FAIXA ETÁRIA (anos)	QUANTITATIVO (servidores)	
Até 35	133	17,4%
36-45	200	26,2%
46-55	246	32,2%
56-65	162	21,2%
Acima de 65	21	2,7%

RESTRIÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Expedida a 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.

AÇÕES FUTURAS

Está em tramitação proposta de concurso público para o exercício de 2021, para fins de reposição de deficit de servidores e melhor adequação da força de trabalho. Além disso, a modalidade de teletrabalho vem sendo ampliada, mediante constantes estudos que desenvolvidos pela Comissão de Teletrabalho, sendo de fundamental importância destacar o incremento na produtividade, por ser estabelecida meta maior que a dos servidores que realizam o trabalho *in loco*, de forma a equalizar a falta de força de trabalho. Atualmente, são 111 servidores em regime de teletrabalho, o que representa 16% da força do trabalho.

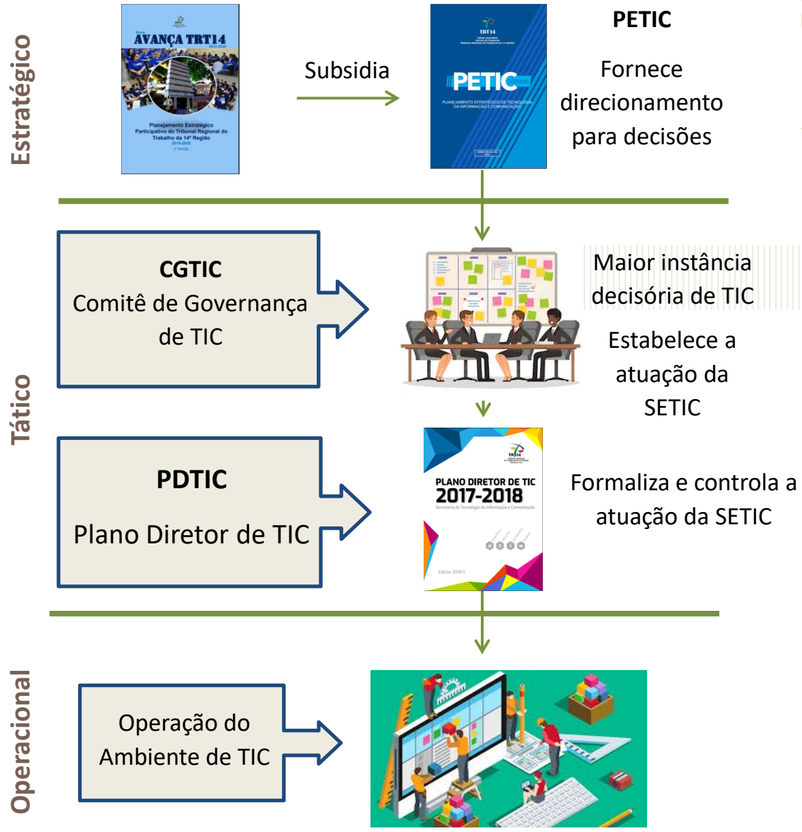
CONFORMIDADE LEGAL

Conforme a Resolução Administrativa 104/2017, 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

A atuação da SETIC é norteada por um modelo de Governança e Gestão baseado em instrumentos formais de planejamento e comitês de Governança e Gestão. Dentre os instrumentos de planejamento destacam-se, principalmente, o PETIC - Plano Estratégico de Tecnologia da Informação, que direciona a atuação de médio prazo da SETIC em nível estratégico e define objetivos e metas de resultado e, também, o PDTIC - Plano Diretor de TIC, que busca materializar no curto prazo a estratégia definida em ações de nível operacional. Entre os Comitês de Tecnologia merece destaque o CGTIC - Comitê de Governança de TIC, que reúne membros da unidade de tecnologia e de outras áreas estratégicas do Egrégio TRT14 e o CGesTIC - Comitê de Gestão de TIC, composto apenas por servidores da área de TIC.

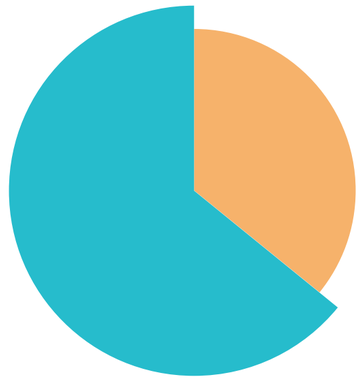
A atuação a SETIC é conduzida pelo seu corpo gestor de acordo com as diretrizes emanadas dos comitês decisórios de tecnologia que avaliam, frequentemente, a conjuntura institucional e as diretrizes estratégicas definidas nos planos estratégicos institucionais e de TIC. Entre os comitês de TIC, destaca-se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



RECURSOS APLICADOS EM TI

No ano de 2020, em função de um cenário orçamentário restrito, a SETIC obteve recursos significativamente menores que em períodos anteriores. O orçamento total disponibilizado para execução foi de R$ 3.075.829,88. Deste valor, executou um total de R$ 806.203,02 em investimentos e R$ 1.994.975,27 em custeios, restando saldo empenhado para liquidação futura.

R$ 2,8 milhões
Orçamento executado

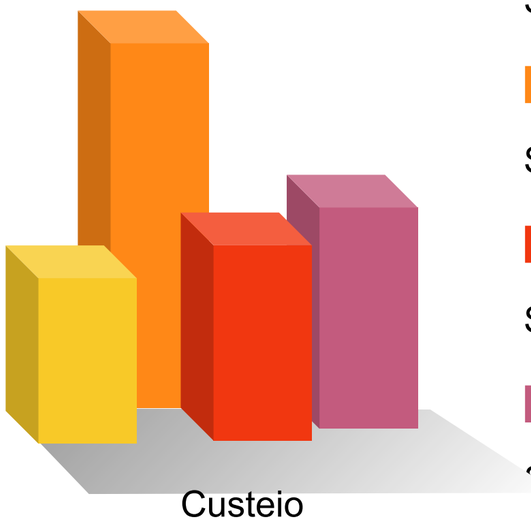


71% Investimentos

29% Despesas de custeio

CONTRATOS RELEVANTES

Em 2020, algumas das contratações mais relevantes realizadas pela SETIC foram:



R$ 112.752,440

Serviço de colaboração em nuvem

R$ 707.889,84

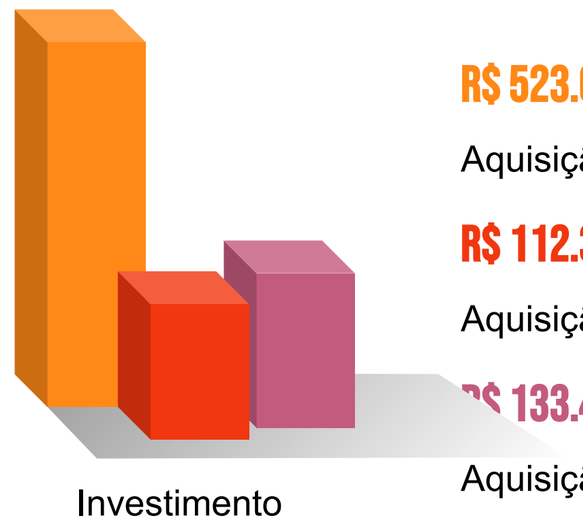
Serviços terceirizados de Service Desk

R$ 190.064,86

Serviço de comunicação com a internet

R$ 363.457,80

Serviços de manutenção em sala-cofre



R$ 523.606,00

Aquisição de microcomputadores

R$ 112.356,00

Aquisição de roteadores

R$ 133.400,00

Aquisição de no-breaks de médio porte

PRINCIPAIS INICIATIVAS - SISTEMAS E PROJETOS

Dentre os vários sistemas que sustentam as atividades do TRT14 destacam-se o PJe - Processo Judicial Eletrônico, que viabiliza prestação jurisdicional trabalhista por meios totalmente eletrônicos e o sistema proad, que, de forma semelhante, gerencia de forma digital todo o ciclo de vida dos processos administrativos do TRT14. Em relação ao portfólio de ações de TIC, foram previstos, em 2020, um total de 40 projetos que ficaram sob a gestão do Plano Diretor de TIC 2019-2020. Deste total, até o fim do ano de 2020, 22 projetos (55%) foram totalmente concluídos, 12 projetos (30%) estão em execução e 8 projetos (15%) foram cancelados.

PROJETOS PREVISTOS

40 projetos foram definidos no Plano Diretor de TIC 2019-2020

22

Projetos foram totalmente concluídos em 2020

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Em 2020 diversas ações voltadas à segurança da informação foram realizadas. Entre os projetos realizados nesta área destacamos o projeto "Backup Offline das Bases de dados", que criou um repositório de dados desconectado e seguro dos bancos de dados do TRT14 e o projeto de "Cofre de Senhas Digital", que permitiu a adoção e guarda de senhas complexas e seguras para toda a infraestrutura de TIC. Além destes projetos internos, a SETIC envia semanalmente dicas sobre cuidados no ambiente digital para os usuários internos e, ocasionalmente, a equipe da própria Secretaria realiza eventos com temas relacionados à segurança da informação.

DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

A atuação da SETIC é norteada por dez objetivos estratégicos previstos no PETIC 2017-2020. Estes objetivos possuem metas de desempenho associadas que mensuram a melhoria da Secretaria em relação aos seus desafios. A execução da estratégia de TIC é monitorada mensalmente através de sistema eletrônico e trimestralmente por meio de reuniões de avaliação promovidas pela unidade de gestão estratégica do TRT14.

Metas alcançadas

- Primar pela satisfação do usuário de TIC
- Desenvolver a Gestão de Riscos de TIC
- Garantir a Infraestrutura de TIC apropriada aos serviços judiciais e administrativos
- Buscar excelência na gestão orçamentária assegurando a execução da estratégia de TIC

Metas não alcançadas

- Aprimorar a gestão e governança de TIC
- Aprimorar a gestão da Segurança da Informação
- Aprimorar a cooperação interinstitucional
- Intensificar a comunicação com os usuários de TIC
- Desenvolver competências técnicas e gerenciais com foco na estratégia
- Prover a adequação dos quadros de pessoal de TIC para atender a execução da estratégia

Em 2020 a SETIC conseguiu superar a meta estabelecida em 4 objetivos estratégicos. Contudo, apesar dos esforços, não foi possível superar a meta nos outros 6 objetivos. As principais dificuldades para superar a meta nestes indicadores estão relacionadas ao reduzido número de pessoal e resistência a mudanças da equipe. Nesta última, percebeu-se grande dificuldade de se aplicar mecanismos de sistematização e controle que permitissem uma melhor racionalização do trabalho. Para os próximos exercícios a SETIC espera enfrentar desafios ainda maiores em relação à carência de seu pessoal. Mesmo que esteja constantemente sensibilizando a alta administração TRT14 neste sentido, compreende a conjuntura e as dificuldades envolvidas para viabilizar os necessários recursos humanos de que precisamos. Desta maneira, buscará, como sempre tem feito, outros meios para melhorar ainda mais seus resultados com os recursos disponíveis.

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 ns. 8.666/93, e 10.024/2019 e Resolução CNJ 182/2013 e LC n. 101/2000 e Portaria GP. n. 716/2019 e IN 05/2017. Ademais, o Tribunal possui um Núcleo de Assistência Jurídica e Administrativa, unidade que tem como atribuição garantir a conformidade das contratações.

CONTRATAÇÕES

Apresentamos a seguir um resumo dos valores de contratações classificadas por pelos principais tipos de serviço ou bens:

Valores das contratações(R$)	
Serviços com cessão de mão obra (terceirização)	7.193.371,70
Serviços comuns (sem cessão de mão de obra)	16.324.257,84
Serviços de Engenharia	1.608.703,17
Aquisição de Bens	683.985,38
Despesa de Capital	1.297.851,17
Locação de Imóveis	312.095,80

CONTRATOS RELEVANTES

Em 2020, as contratações de maior relevância, alinhadas ao objetivo estratégico "Prover o Regional de infraestrutura física adequada", estão relacionadas às seguintes temáticas:

Contratos mais relevantes (R$)	
Contratação de empresa para execução da reforma da Vara do Trabalho de Buritis/RO	75.010,01
Contratação de empresa especializada para execução da reforma do prédio que abriga a Vara do Trabalho de Sena Madureira/AC	93.700,00
Contratação de empresa para execução de revestimento cerâmico em parte do piso do Arquivo Geral	313.400,00
Contratação de empresa especializada para a execução do serviço de assistência técnica de Data Center	889.999,80
Contratação de empresa telecomunicações para prestação de serviço de rede corporativa de longa distância (WAN)	704.200,00
A aquisição de serviços de emissão de Certificados Digitais padrão ICP-Brasil, incluindo visitas para emissão, bem como o fornecimento de dispositivos tokens USB para armazenamento, conforme o Edital e seus anexos	558.942,80
Contratação de empresa especializada para execução dos serviços de limpeza de dutos e máquinas do sistema de climatização	53.700,00

CONTRATAÇÕES DIRETAS

O Tribunal processou 106 aquisições (compras/serviços) mediante dispensa de licitação, em razão do valor, para pequenas compras/serviços onde não havia viabilidade de licitar; e inexigibilidade, ante a exclusividade na prestação dos serviços ou a sua natureza especializada.

Contratações diretas		
Tipo	**Qtd.**	**Valor (R$)**
Dispensa de Licitação	63	2.582.592,35
Inexigibilidade de Licitação	43	815.064,18
TOTAL	**106**	**3.397.656,53**

DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

Gerenciar as atividades de licitações e contratos de forma totalmente remota em face da pandemia foi o maior desafio. Diante disto, procuramos nos manter firmes e abertos ao diálogo, de forma a manter os serviços de licitações e contratos em funcionamento pleno, mesmo com a singularidade externa imposta. Por fim, as perspectivas são no sentido de aproveitar a experiência adquirida em função do "novo normal" e buscar com isso eficiência e eficácia na forma de trabalhar da Equipe. O momento nos mostra que essa nova forma de trabalho agregará valor Tribunal e, consequentemente, para o jurisdicionado.

PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

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

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 as despesas de capital (infraestrutura e equipamentos) promovidos pelo Tribunal:

DESPESAS DE CAPITAL - 2020
R$ 1.297.851,17

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 Tribunal conduziu 11 processos de alienação de ativos, com aproximadamente 2.120 (dois mil, cento e vinte) bens doados, tendo o fim dar-lhes sobrevidas e, por outro, contemplar instituições públicas, em especial as Secretarias de Saúde, para fins de auxiliar no combate ao Coronavírus. Ainda, os processos de alienação contemplaram cerca de 27 instituições públicas/privadas, englobando Município De Porto Velho/Semusa, Hospital De Campanha de Rondônia, Hospital Cemetron, Casa De Saúde Santa Marcelina, IBAV, etc. Por fim, além de dar sobrevida aos bens, o Tribunal reduziu em torno de 40% seus custos de armazenagens. Além disso, compatibilizou suas ações ao Plano de Logística Sustentável do Tribunal.

DESFAZIMENTO DE BENS - 2020	
Nº de processos de desfazimento	Valor aproximado dos ativos desfeitos
11	R$ 695 mil

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$ 312.095,80** em 2020.

MUDANÇAS E DESMOBILIZAÇÕES

Durante o exercício de 2020, ocorreu a desmobilização dos diversos bens alienados em face dos processos de doações concluídos pelo Tribunal. Todavia, a desmobilização foi efetivada por servidores e terceirizados, não tendo custo de contratações para tal fim.

DESAFIOS

A carência de recursos humanos e orçamentários e o elevado número de servidores aptos a se aposentar foram indicados como as principais dificuldades e desafios enfrentados pelo área de gestão patrimonial e de infraestrutura.

RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Em 2020, instituímos a Política de Responsabilidade Socioambiental (PRSA), por meio da RA n. 38/2020, buscando inserir e fomentar em todas as atividades do Tribunal a temática da sustentabilidade, bem como promover o desenvolvimento sustentável nas perceptivas ambiental, social, econômica e cultural.

PERSPECTIVAS DA SUSTENTABILIDADE

AMBIENTAL
Práticas que visam reduzir o impacto do homem no meio ambiente, como forma de garantir o futuro das próximas gerações

SOCIAL
Práticas que visa melhorar as condições de vida da população de forma sustentável

ECONÔMICA
Práticas que visam o desenvolvimento econômico do país, preservando o meio ambiente e garantindo a manutenção dos recursos naturais

CULTURAL
Práticas que visam reconhecer e considerar a diversidade dos costumes e tradições dos povos

Para fins de cumprimento da referida Política, foi criada a Comissão Permanente de Responsabilidade Socioambiental, presidida pelo(a) ocupante do cargo de Presidente do Tribunal, e composta por equipe multidisciplinar, cujas atribuições envolvem a coordenação, acompanhamento e suporte aos projetos e iniciativas de interesse da PRSA, em atuação integrada com outros grupos institucionais, unidades e agentes. Ainda, visando estimular o comportamento ecologicamente correto dentro do Tribunal, fortalecendo o pensamento sustentável na cultura organizacional, bem como zelar por práticas sustentáveis nos locais de trabalho, foi instituída a figura do Agente Socioambiental, que consistem em voluntários multiplicadores das iniciativas e melhorias socioambientais em curso ou programadas.

ECOLIGA-RO

O Tribunal firmou parcerias com outros órgãos públicos de Rondônia, por meio de Acordo de Cooperação Técnica, criando a Rede de Cooperação ECOLIGA-RO, tendo por finalidade o compartilhamento, a implementação e a integração de programas e ações interinstitucionais de responsabilidade socioambiental. Atualmente composta por 10 órgãos públicos, a ECOLIGA-RO definiu em 2020 seu Planejamento Estratégico com vigência de 3 anos, contendo seus objetivos estratégicos, indicadores e metas. Apresentamos abaixo os objetivos da Rede, divididos em 4 dimensões:

SOCIEDADE
- Atuar nas dimensões social, ambiental, cultural e econômica
- Alinhar-se às polítcas públicas e às ações desenvolvidas por organizações locais

ATENDIMENTO AOS PARTÍCIPES
- Promover ações em conjunto de capacitação e qualidade de vida no trabalho
- Fortalecer práticas de compartilhamento de contratações sustentáveis

PROCESSOS INTERNOS
- Desenvolver estudos na área da sustentabilidade
- Estabelecer padrões para a Ecoliga

APRENDIZADO E CRESCIMENTO
- Ampliar conhecimentos técnicos das equipes de sustentabilidade
- Fortalecer a comunicação entre as unidades socioambientais

Planejamento Estratégico da ECOLIGA-RO

PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL

O Plano de Logística Sustentável do TRT14 foi aprovado em outubro de 2016, por meio da Resolução Administrativa TRT14 n. 101/2016, encerrando-se sua vigência neste ano de 2020. O PLS inaugurou uma nova fase na gestão socioambiental do Tribunal, com indicadores próprios, metas e planos de ação.

Plano de Logística Sustentável

O último ano de vigência do PLS foi caracterizado por mudanças em inúmeras rotinas do Tribunal, cujos colaboradores passaram a trabalhar de suas casas, por imposição da pandemia, que impactou significativamente nos nossos indicadores de consumo, conforme pode ser visto nos nossos painéis de indicadores de sustentabilidade.

Indicadores de Sustentabilidade

No relatório de desempenho do PLS do ano de 2020, apresentamos o histórico dos dados (2015 a 2020), a comparação dos resultados entre os anos 2020 e 2019 e as medidas adotadas pelo Regional para o alcance das metas ao longo dos anos do Plano.

Relatório de Desempenho do PLS - 2020

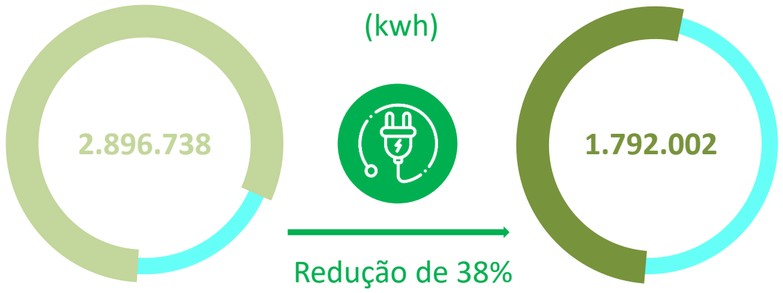
REDUÇÕES NO CONSUMO

2019 VS 2020

COPOS DESCARTÁVEIS (50ML)
(centos)

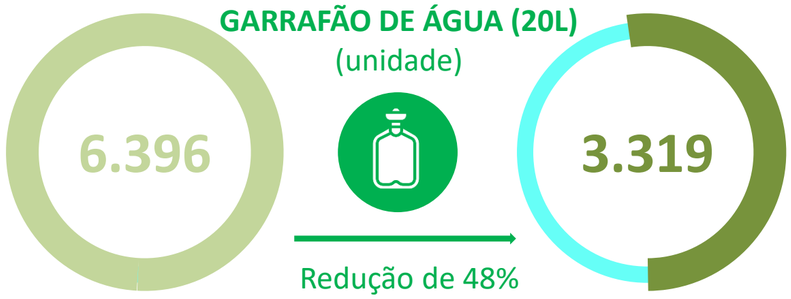
Redução de 100%

ENERGIA ELÉTRICA
(kwh)



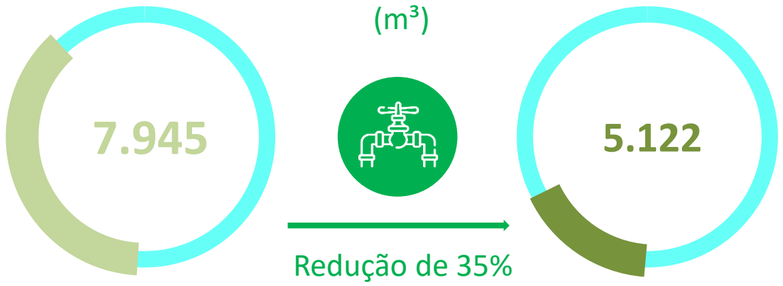
Redução de 38%

GARRAFÃO DE ÁGUA (20L)
(unidade)



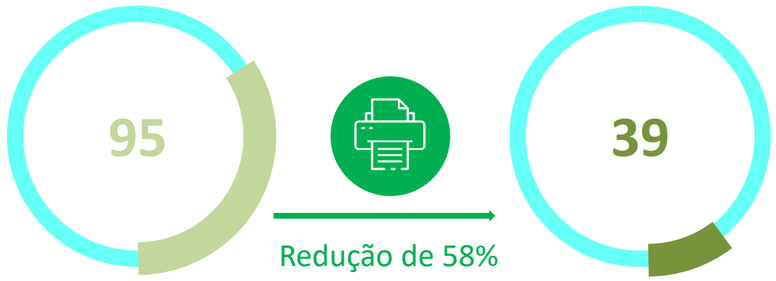
Redução de 48%

ÁGUA ENCANADA
(m^3)



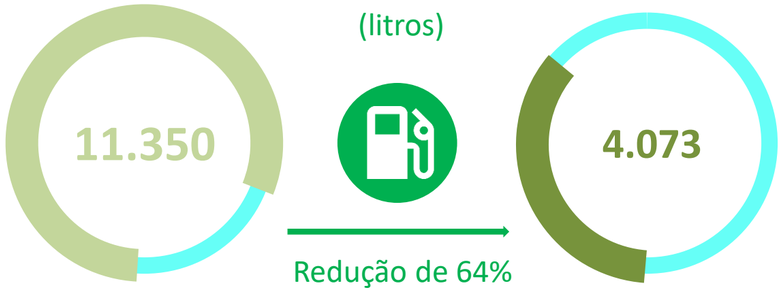
Redução de 35%

CONSUMO DE *TONNERS*



Redução de 58%

GASOLINA
(litros)



Redução de 64%

Confira todos os outros resultados no Relatório de Desempenho do PLS.

SUSTENTABILIDADE NAS CONTRATAÇÕES

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. 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. Nesse contexto, o TRT14 tem adotado, em atendimento ao Guia e ao seu Plano de Logística Sustentável, os seguintes critérios de sustentabilidade:

CONTRATOS SUSTENTÁVEIS

Critérios de sustentabilidade adotados nas contratações do TRT14

CAPACITAÇÃO

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

RECICLAGEM

Aquisição de produtos constituídos, preferencialmente, por materiais recicláveis (aquisição mínima de 50% de papel não clorado e/ou reciclado)

REDUÇÃO DE CONSUMO

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

REVISTAS ELETRÔNICAS

Assinatura de revistas e periódicos em versões exclusivamente eletrônicas; Disponibilidade da Revista do Tribunal com edição exclusivamente eletrônica

OBRAS ECOLÓGICAS

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.

LOGÍSTICA REVERSA

Implementação do Sistema de Logística Reversa nos processos de aquisição de equipamentos de Tecnologia e Informação

DESTINAÇÃO ADEQUADA

Contratação de empresa especializada na destinação ambientalmente adequada de Resíduos Perigosos

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

Utilização de equipamentos com melhor índice de eficiência energética, com Etiqueta Nacional de Conservação de Energia (ENCE)

Gestão 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. 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.

MATERIAL RECICLÁVEL
Destinação às cooperativas

132 KG

RESÍDUOS HOSPITALARES
Destinação para descontaminação e tratamento

8 KG

DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

A dotação orçamentária inicialmente destinada ao Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região por meio da Lei nº 13.978, de 17 de janeiro de 2020 (L.O.A. 2020) foi de R$ 362.296.128,00 sendo que, após suplementações, cancelamentos e remanejamentos, ao fim do exercício totalizou R$ 365.277.398,00.

FUNÇÃO	DOTAÇÃO INICIAL	DOTAÇÃO SUPLEMENTAR	DOTAÇÃO CANCELADA E RENANEJADA	DOTAÇÃO ATUALIZADA
02 - Judiciária	276	7,8	- 6,7	277
09 – Previdência Social	85,9	1,9	0	87,9
TOTAL	362	9,7	- 6,7	**R$ 365 milhões**
		2,9		

Valores (R$) em milhões

Essa dotação pode ser mais detalhada de acordo com as respectivas ações de governo.

AÇÕES DE GOVERNO	DOTAÇÃO INICIAL	DOTAÇÃO SUPLEMENTAR	DOTAÇÃO CANCELADA E RENANEJADA	DOTAÇÃO ATUALIZADA
Aposentadorias e Pensões Civis da União	85,9 milhões	1,9 milhões	0	87 milhões
Assistência Médica e Odontológica a Servidores e Dependentes	9,7 milhões	0	0	9,7 milhões
Assistência Jurídica a Pessoas Carentes	1,4 milhões	0	- 800 mil	670 mil
Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho	24 milhões	817 mil	- 3,5 milhões	21,5 milhões
Contribuição da União para o Custeio do Regime de Previdência dos Servidores Públicos Federais	34 milhões	2,9 milhões	-	37,1 milhões
Reserva de Contingência Fiscal - Primária	349 mil	0	0	349 mil
Ativos Civis da União	195 milhões	4 milhões	- 1,8 milhões	197 milhões
Benefícios Obrigatórios aos Servidores Civis, Empregados, Militares e seus Dependentes	10,67 milhões	0	- 639 mil	10 milhões
Publicidade Institucional e de Utilidade Pública	267 mil	0	0	267 mil

EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

A evolução da execução orçamentária da despesa, classificada por função, nos últimos três exercícios, foi a seguinte:

DESPESAS	EXERCÍCIO	FUNÇÃO		TOTAL
		02 – Judiciária	09 – Previdência Social	
Empenhadas	2020	274	87	362
	2019	281	85	366
	2018	265	74	339
Liquidadas	2020	273	87	361
	2019	280	85	365
	2018	263	74	337
Pagas	2020	273	87	361
	2019	280	85	365
	2018	263	74	337

Valores (R$) em milhões

A despesa executada no exercício 2020 é detalhada, ainda, nos quadros a seguir, por grupo e elemento de despesa.

GRUPOS DA DESPESA	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS LIQUIDADAS	DESPESAS PAGAS
PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	321,8	321,8	321,8
OUTRAS DESPESAS CORRENTES	39,1	38,4	38,4
INVESTIMENTOS	1,2	1,2	1,2
TOTAL	**362,2**	**361,5**	**361,5**

Valores (R$) em milhões

Por fim, a execução orçamentária pode ser detalhada pelas das ações orçamentárias utilizadas no âmbito da 14ª Região da Justiça Trabalhista no exercício 2020.

ELEMENTO DE DESPESA	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS LIQUIDADAS	DESPESAS PAGAS
Aposentadorias e Pensões Civis da União*	87,6	87,6	87,6
Assistência Médica e Odontológica a Servidores e Dependentes *	9,7	9,7	9,7
Assistência Jurídica a Pessoas Carentes	670 mil	552 mil	552 mil
Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho*	19,8	19,3	19,3
Contribuição da União para o Custeio do Regime de Previdência dos Servidores Públicos Federais*	36,5	36,5	36,5
Ativos Civis da União*	197	197	197
Benefícios Obrigatórios aos Servidores Civis, Empregados, Militares e seus Dependentes*	9,9	9,9	9,9
Publicidade Institucional e de Utilidade Pública	195 mil	195 mil	195 mil
TOTAL			

*Valores (R$) em milhões

A principal ação orçamentária finalística do TRT14 é Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho (4256), cujo objetivo é solucionar e julgar dissídios individuais e coletivos, ou seja, solucionar as controvérsias trabalhistas, no âmbito de sua competência. No exercício 2020 essa ação totalizou R$ 19,3 milhões em despesas pagas. Em razão da pandemia houve alterações significativas na dinâmica dos serviços oferecidos pelo TRT14, impactando especialmente a execução orçamentária da ação Apreciação de Causas Trabalhistas. Primeiramente, destaca-se a evolução da dotação orçamentária dessa ação nos últimos três exercícios, salientando-se, em 2020, a redução de aproximadamente 25% em relação ao exercício 2019.

AÇÃO ORÇAMENTÁRIA	DOTAÇÃO ATUALIZADA		
	2020	2019	2018
4256 - Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho	21,5	28,8	28,3

Valores (R$) em milhões

Em segundo lugar, em relação à dotação inicial (R$ 24.223.911,00), houve uma redução de R$ 2.706.000,00 (aproximadamente 11%).

AÇÃO ORÇAMENTÁRIA	DOTAÇÃO INICIAL	DOTAÇÃO SUPLEMENTAR	DOTAÇÃO CANCELADA E RENANEJADA	DOTAÇÃO ATUALIZADA
Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho	24,2*	800 mil	- 3,5*	21,5*
		- 2,7*		

*Valores (R$) em milhões

Por fim, convém registrar que a meta física para o plano orçamentário "Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho - Despesas Diversas" é mensurada pela quantidade de processos solucionados, sendo que, embora a despesa executada tenha sido menor, a meta foi superada em 10,38%.

QUANTIDADE DE PROCESSOS SOLUCIONADOS	META	26.184
	REALIZADO	28.902 (110,38 %)

Possivelmente, isto tenha ocorrido em razão da pandemia do COVID-19, uma vez que, visando facilitar o acesso aos jurisdicionados, o Regional instituiu ferramenta para atendimentos e tomadas de reclamações trabalhistas pela internet e via *Whatsapp*. Por meio do ATO TRT14.GP. Nº 005/2020, de 27-04-2020, estabeleceu-se canal direto de atendimento aos jurisdicionados, regulamentando a atividade de tomada de reclamações trabalhistas de forma não presencial, com audiências telepresenciais.

O Regional instituiu em todas as suas unidades, tanto judiciárias como administrativas, a secretaria virtual, com acesso por meio do Google Meets, tornando ainda mais fácil o relacionamento e atividades dos magistrados, servidores e advogados, funcionando no horário de expediente das 7h30 às 14h30 no ambiente virtual, de segunda a sexta-feira, com funcionalidade semelhante a uma secretaria presencial. A partir dessas ações o Tribunal passou a ser 100% (cem) por cento virtual e o número de demandas aumentou, fazendo com que a meta prevista fosse superada.

A GESTÃO DE CUSTOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho, em atendimento à determinação contida no 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 398/2013), 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 (extenção aos demais Tribunais Trabalhistas) 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. 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 no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI). Dessa forma, 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, e amplia a utilização do Sistema de Custos do Governo Federal (SIC-Gov) às unidades de gestão interna do Poder Judiciário, classificando-as como órgãos setoriais. Assim, após cadastro prévio no SIAFI, o TST e os tribunais da 1ª, 4ª e 6ª Regiões, nos registros contáveis que acionam a aba Centro de Custos, passaram a ter a obrigatoriedade do seu preenchimento a partir de novembro/2018. Essa obrigatoriedade foi estendida ao Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, assim como aos demais tribunais trabalhistas, a partir de 1º de abril de 2019. Dentre as premissas básicas para implantação do Sistema de Custos da Justiça do Trabalho foi estabelecido que, inicialmente, os custos de pessoal são alocados em centros de custo genéricos. O detalhamento desses custos somente será possível com a padronização dos sistemas de gestão de pessoas (e de folha de pagamento) em toda a Justiça do Trabalho, que está em andamento.

Estimativa de custo por área de atuação

Valores (R$) em milhões

INSTÂNCIAS	2020	2019
1º Instância	28,5	26,5
2º Instância	2,1	3,9
Indefinido	244,4	178,9
Genérico	0	67
TOTAL	**275**	**277**

DETALHAMENTO DOS CUSTOS

No exercício 2020 os custos com pessoal representaram 88,86% dos custos totais, no entanto, ainda não estão classificados por grau de jurisdição. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho está gerindo a implantação do sistema de gestão de pessoas na Justiça do Trabalho e promoverá os ajustes necessários para possibilitar a adequada classificação dos custos.

CENTROS DE CUSTO	1º INSTÂNCIA	2º INSTÂNCIA	TOTAL (R$)	TOTAL (%)
GENÉRICOS (NÃO CONTROLÁVEIS) – INDEFINIDOS	0	0	244 milhões	88,8%
SAÚDE	4,3 milhões	3,8 milhões	8,2 milhões	2,9%
VIGILÂNCIA E SEGURANÇA	3,6 milhões	700 mil	4,4 milhões	1,6%
TIC	2,9 milhões	1,1 milhões	4 milhões	1,4%
LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	1,4 milhões	1 milhões	2,4 milhões	0,90%
ESTAGIÁRIOS	1,4 milhões	485 mil	1,9 milhões	0,71%
BENS MÓVEIS	1,2 milhões	634	1,9 milhões	0,70%
ENERGIA ELÉTRICA	686 mil	375 mil	1,4 milhões	0,52%
BENS IMÓVEIS	842 mil	457 mil	1,2 milhões	0,47%
APOIO ADMINISTRATIVO	431 mil	554	985 mil	0,36%
JUSTIÇA GRATUITA	674 mil	-	674 mil	0,25%
VEÍCULOS	364 mil	143 mil	608 mil	0,18%
TELEFONIA	331 mil	148 mil	479 mil	0,17%
COMUNICAÇÃO E PUBLICIDADE	274 mil	194 mil	469 mil	0,17%
COPA E COZINHA	259 mil	203 mil	462 mil	0,17%
DIÁRIAS	92 mil	327 mil	420 mil	0,15%
OUTROS	589 mil	252 mil	841 mil	0,55%
TOTAL	**19,6 milhões**	**10,9 milhões**	**275 milhões**	**100%**

Em R$

Capítulo C4

Informações orçamentárias, financeiras e contábeis

DESEMPENHO FINANCEIRO

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 2020 (R$ 399.187.733,88) e em 2018 (R$ 382.249.447,65) vieram, basicamente, de repasses da Setorial Financeira do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

ESPECIFICAÇÃO	2020	2019
Receitas Orçamentárias	0,00	0,00
(-) Despesas Orçamentárias	399.187.733,83	382.249.447,65
Subtotal (Resultado Orçamentário)	- 399.187.733,83	- 382.249.447,65
Transferências Financeiras Recebidas	397.184.974,34	378.646.216,05
Transferências Financeiras Concedidas	5.741.418,46	153.788.021,45
Subtotal (Resultado das Transferências)	391.433.555,88	224.858.194,60
Recebimentos Extraorçamentários	9.834.509,98	160.710.301,70
Pagamentos Extraorçamentárias	1.322.135,33	6.412.388,92
Subtotal (Resultado Extraorçamentário)	8.512.374,65	154.297.912,78
Total	**768.196,65**	**- 3.093.340,27**
Saldo Caixa para o Exercício Seguinte	3.174.023,81	2.405.827,16
Saldo Caixa do Exercício Anterior	2.405.827,16	5.499.167,43
Total (Resultado Financeiro)	**768.196,65**	**- 3.093.340,27**

Em R$

Embora o resultado orçamentário tenha sido deficitário, tanto em 2019 quanto em 2020, 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 superávit observado no resultado financeiro de 2020 (R$ 768.196,65) foi somado ao Saldo de Caixa do Exercício Anterior (R$ 2.405.827,16), totalizando o saldo para o exercício seguinte no montante de R$ 3.174.023,81

Capítulo C4

Informações orçamentárias, financeiras e contábeis

NORMAS LEGAIS

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 DCON 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 CONTÁBEIS E GRUPOS DE CONTAS

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 do TRT14 é o Real.

- 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.

Informações orçamentárias, financeiras e contábeis

- 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).

- DEPRECIAÇÃO, 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 primeiro mês sejam relevantes, admite-se, em caráter de exceção, o cômputo da depreciação em fração menor do que um mês.

Informações orçamentárias, financeiras e contábeis

- 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 acessão, 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 estimação 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 DO RESULTADO

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

I. Patrimonial;

II. Orçamentário; e

III. Financeiro.

m.1) Resultado patrimonial

Informações orçamentárias, financeiras e contábeis

RESULTADO PATRIMONIAL

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.

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.

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.

Capítulo C4

Informações orçamentárias, financeiras e contábeis

RESULTADO FINANCEIRO

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.

DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

Todas as demonstrações contábeis, bem como as notas explicativas estão disponiveis no sítio do Tribunal na internet: https://portal.trt14.jus.br/portal/demonstra-es-contabeis

Demonstrações Contábeis

JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC)

Relatório de Gestão 2020

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

MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA
ALEXANDRE GONCALVES ZIMMERMANN

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