



TRT-16ª REGIÃO
Maranhão

RELATÓRIO DE GESTÃO

2020

RELATÓRIO DE GESTÃO DE 2020



São Luís – Março de 2021

© Copyright 2021, Tribunal Regional do Trabalho
da 16ª Região <www.trt16.jus.br>

Permite-se a reprodução desta publicação, em parte ou no todo, sem alteração do
conteúdo, desde que citada a fonte e sem fins comerciais.

B823r

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.
Relatório de Gestão de 2020 / Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.
São Luís (MA), 2021.

153 p.: il. color.

Documento eletrônico

Disponível em: <http://bit.ly/RelatoriosdeGestao>

Relatório preparado na forma de Relato Integrado, em cumprimento à Decisão
Normativa nº 187, de 9 de setembro de 2020, do Tribunal de Contas da União.

1. Relatório - Gestão. 2. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. I. Título.

CDU 651.78: 347.97 (812.1)

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca "João Freire Medeiros"

CCI – Coordenadoria de Controle Interno
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DN – Decisão Normativa
GP – Gabinete da Presidência
IACJ1 - Índice de Ações Coletivas Julgadas de 1º Grau
IACJ2 - Índice de Ações Coletivas Julgadas de 2º Grau
IAM - Índice de Alcance das Metas
ICONc - Índice de Conciliação – Fase de Conhecimento
IE - Índice de Execução
IEOD - Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado
IGOV - Índice de Governança
IGOV Pessoas - Índice de Governança de Pessoas
IGOV TI - Índice de Governança de Tecnologia da Informação
IN – Instrução Normativa
IPA - Índice de Processos Antigos
IPJ - Índice de Processos Julgados

IRA - Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes
PE – Planejamento Estratégico
PLS – Plano de Logística Sustentável
PSSS - Plano de Seguridade Social do Servidor Público
RA – Resolução Administrativa
RAE – Reuniões de Análise da Estratégia
RG – Relatório de Gestão
SCMP – Sistema de Controle de Material e Patrimônio
SIAFI – Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal
SIGEP - Sistema Integrado de Gestão de Pessoas
SPIUnet – Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União
TCU – Tribunal de Contas da União
TIC – Tecnologia da Informação e Comunicações
TMDP1 - Tempo Médio de Duração do Processo – 1ª Instância
TMDP2 - Tempo Médio de Duração do Processo – 2ª Instância
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
UJ – Unidade Jurisdicionada

Este é o Relatório de Gestão do exercício de 2020 apresentado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região à Sociedade e aos órgãos de controle interno e externo como prestação de contas anual a que esta Unidade está obrigada nos termos do art. 70 da Constituição Federal, elaborado de acordo com as disposições da Instrução Normativa TCU nº 84, de 22 de abril de 2020, e da orientação da Unidade de Controle Interno contida no Memorando CCI nº 12/2020 (Protocolo Administrativo nº 4728/2020), seguindo as determinações da “Estrutura Internacional para Relato Integrado” concebida pelo Conselho Internacional para Relato Integrado (IIRC), em conformidade com o disposto na Decisão Normativa nº 187, de 9 de setembro de 2020, do Tribunal de Contas da União.

O Relatório de Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região foi estruturado de acordo com os seguintes elementos de conteúdo:

- Visão Geral Organizacional e Ambiente Externo;
- Riscos, Oportunidades e Perspectivas;
- Governança, Estratégia e Desempenho;
- Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis;
- Anexos, apêndices e links.



MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO	7
1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO	8
2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS	32
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO	39
4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS	134
ANEXOS, APÊNDICES E LINKS	149

O Relatório de Gestão é um compêndio das atividades e ações desenvolvidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, ao longo do exercício de 2020, visando conferir maior transparência na prestação de contas, demonstrando os resultados obtidos ao Tribunal de Contas da União, ao seu corpo funcional, aos advogados, ao jurisdicionado e à sociedade em geral.

Durante a elaboração do presente documento, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região mobilizou praticamente todas as áreas - contábil, financeira, orçamentária, patrimonial, estratégica e de governança - a fim de que as informações coletadas se encontrassem devidamente alinhadas, utilizando uma linguagem clara e objetiva, na forma de relato integrado, em respeito às diretrizes fixadas na Instrução Normativa TCU nº 84, de 22 de abril de 2020, e na Decisão Normativa nº 187, de 9 de setembro de 2020, sem olvidar o art. 70 da Constituição Federal.

Importa destacar que, em 2020, apesar da decretação do estado de emergência nacional, ocasionado pela pandemia do novo coronavírus, a Administração, sempre observando os princípios norteadores da administração pública, realizou várias ações de governança na área judicial e administrativa, primando pela equalização e valorização da força de trabalho, reestruturação de unidades estratégicas e a valorização de servidores.

Merece registro a produtividade acumulada durante o período da pandemia (de 13.3.2020 a 31.12.2020): 27.795 sentenças; 42.458 decisões; 12.141 acórdãos; 133.710 despachos; 12.595 alvarás; 12.839 processos baixados na fase de execução; 7.853 penhoras

online e 523.336 documentos juntados aos autos por servidores.

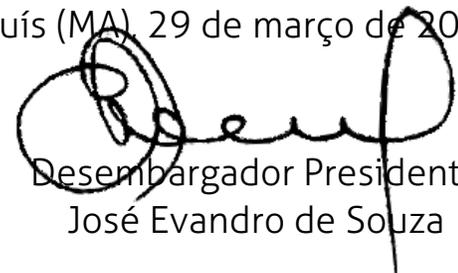
De igual modo, deve ser citado que o Regional alcançou a 11ª posição no ranking geral do Prêmio CNJ de Qualidade, no segmento da Justiça do Trabalho, garantindo a conquista do Selo Prata, por acumular 836 pontos, totalizando 72,38% de cumprimento das metas estabelecidas pelo CNJ, sendo o segundo Tribunal mais produtivo da Justiça do Trabalho na categoria Prata.

Buscou-se, ainda, a integração, participação e cooperação de gestores e magistrados, por meio de Encontros Regionais e cursos de capacitação. Nesse ponto, imperioso destacar que a EJUD16 qualificou 912 magistrados e 1.222 servidores.

Disso resulta que, em que pesem todas as dificuldades ocasionadas pelas restrições decorrentes da pandemia do novo coronavírus, encerramos o exercício de 2020, se não realizados, muito satisfeitos com os resultados obtidos.

Destaco, por fim, que o engajamento efetivo dos valorosos magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, integrantes da força de trabalho do Regional, foi imprescindível para os exitosos resultados alcançados, sempre comprometidos com a missão de solucionar conflitos com celeridade e efetividade.

São Luís (MA), 29 de março de 2021.


Desembargador Presidente
José Evandro de Souza

CAPÍTULO 1

VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.1. O TRIBUNAL – QUEM SOMOS

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região foi criado pela Lei 7.671, de 21 de setembro de 1988. Com sede na cidade de São Luís e jurisdição em todo Estado do Maranhão, é composto no 1º Grau por vinte e três Varas do Trabalho e no 2º Grau por oito Gabinetes de Desembargadores, o Tribunal Pleno e duas Turmas.

A competência do TRT da 16ª Região, como órgão da Justiça do Trabalho, está esculpida no art. 114 da Constituição Federal de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004, cabendo-lhe julgar:

I. 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;

II. As ações que envolvam exercício do direito de greve;

III. As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores;

IV. Os mandados de segurança, “habeas corpus” e “habeas data”, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V. Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, alínea “o”, da Constituição Federal;

VI. As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII. As ações relativas às penalidades administrativas impostas

aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII. A execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX. Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

A competência institucional estabelecida por legislação infraconstitucional repousa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece que os “dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho” (Art. 643).

O Tribunal é regido, internamente, pelas normas aprovadas pelo Tribunal Pleno, constantes do Regimento Interno que disciplinam a ordem dos processos judiciais no cumprimento da competência constitucional.

1.1.1. O TRIBUNAL – ALTA ADMINISTRAÇÃO



PRESIDENTE

**DESEMBARGADOR
AMÉRICO BEDÊ FREIRE**



**VICE-PRESIDENTE
CORREGEDOR**

**DESEMBARGADOR
JOSÉ EVANDRO DE SOUZA**



OUVIDORA

**DESEMBARGADORA MÁRCIA
ANDREA FARIAS DA SILVA**



**DIRETORA DA ESCOLA
JUDICIAL**

**DESEMBARGADORA ILKA
ESDRA SILVA ARAÚJO**

Os desembargadores Américo Bedê Freire e José Evandro de Souza foram eleitos, por aclamação, para o biênio 2020-2021, para os cargos de Presidente e Vice-Presidente (e Corregedor Regional), respectivamente, em sessão ocorrida em 8 de outubro de 2019,

Os integrantes do Pleno elegeram, também por aclamação, a desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva para o cargo de Ouvidora e a desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo como Diretora da Escola Judicial.

1.1.2. O TRIBUNAL – TRIBUNAL PLENO



Desembargador
Américo Bedê Freire



Desembargador José
Evandro de Souza



Desembargador Gerson
de Oliveira Costa Filho



Desembargadora Márcia
Andrea Farias da Silva



Desembargadora Ilka
Esdra Silva Araújo



Desembargador Luiz
Cosmo da Silva Júnior



Desembargador James
Magno Araújo Farias



Desembargadora Solange Cristina
Passos de Castro Cordeiro

1.1.2. O TRIBUNAL – TURMAS

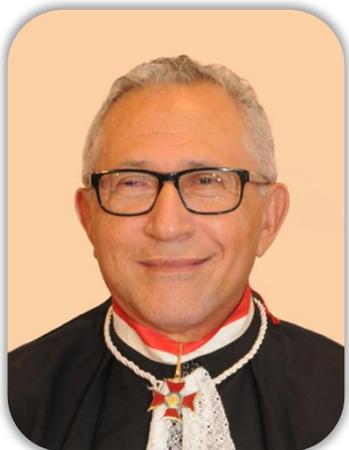
1ª TURMA



Des. José Evandro de
Souza



Desa. Márcia Andrea
Farias da Silva



Des. Luiz Cosmo da
Silva Júnior



Desa. Solange Cristina
P. Castro Cordeiro

2ª TURMA



Des. Américo Bedê
Freire



Des. Gerson de
Oliveira Costa Filho



Desa. Ilka Esdra Silva
Araújo



Des. James Magno
Araújo Farias

1.1.3. O TRIBUNAL – ORGANIZAÇÃO JUDICIÁRIA

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região é composto por vinte e três Varas do Trabalho, que representam o 1º Grau de Jurisdição, e por oito Desembargadores, Tribunal Pleno e duas Turmas, que representam o 2º Grau de Jurisdição.

1º GRAU DE JURISDIÇÃO

O 1º Grau de Jurisdição é exercido por Juízes do Trabalho Titulares e Substitutos lotados nas vinte e três Varas do Trabalho que são assim distribuídas: São Luís (7 VT's), Imperatriz (2 VT's), Açailândia (1 VT), Bacabal (1 VT), Balsas (1 VT), Barra do Corda (1 VT), Barreirinhas (1 VT), Caxias (1 VT), Chapadinha (1 VT), Estreito (1 VT), Pedreiras (1 VT), Pinheiro (1 VT), Presidente Dutra (1 VT), São João dos Patos (1 VT), Santa Inês (1 VT) e Timon (1 VT).

Dando apoio ao 1º Grau de Jurisdição temos as Secretarias das Varas do Trabalho, as Diretorias de Foro (São Luís e Imperatriz), Central

de Mandados (São Luís), CEJUSC - Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (São Luís) e o Núcleo de Pesquisa Patrimonial (São Luís),

2º GRAU DE JURISDIÇÃO

O 2º Grau de Jurisdição funciona com o Tribunal Pleno, constituído por oito Desembargadores do Trabalho, e com duas Turmas, compostas cada uma por quatro Desembargadores do Trabalho.

Dando apoio ao 2º Grau de Jurisdição temos a Secretaria de Coordenação Judiciária, a Coordenadoria de Recursos, Jurisprudência e Acórdãos e o Setor de Cadastramento Processual.

JURISDIÇÃO DO TRIBUNAL E DAS VARAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

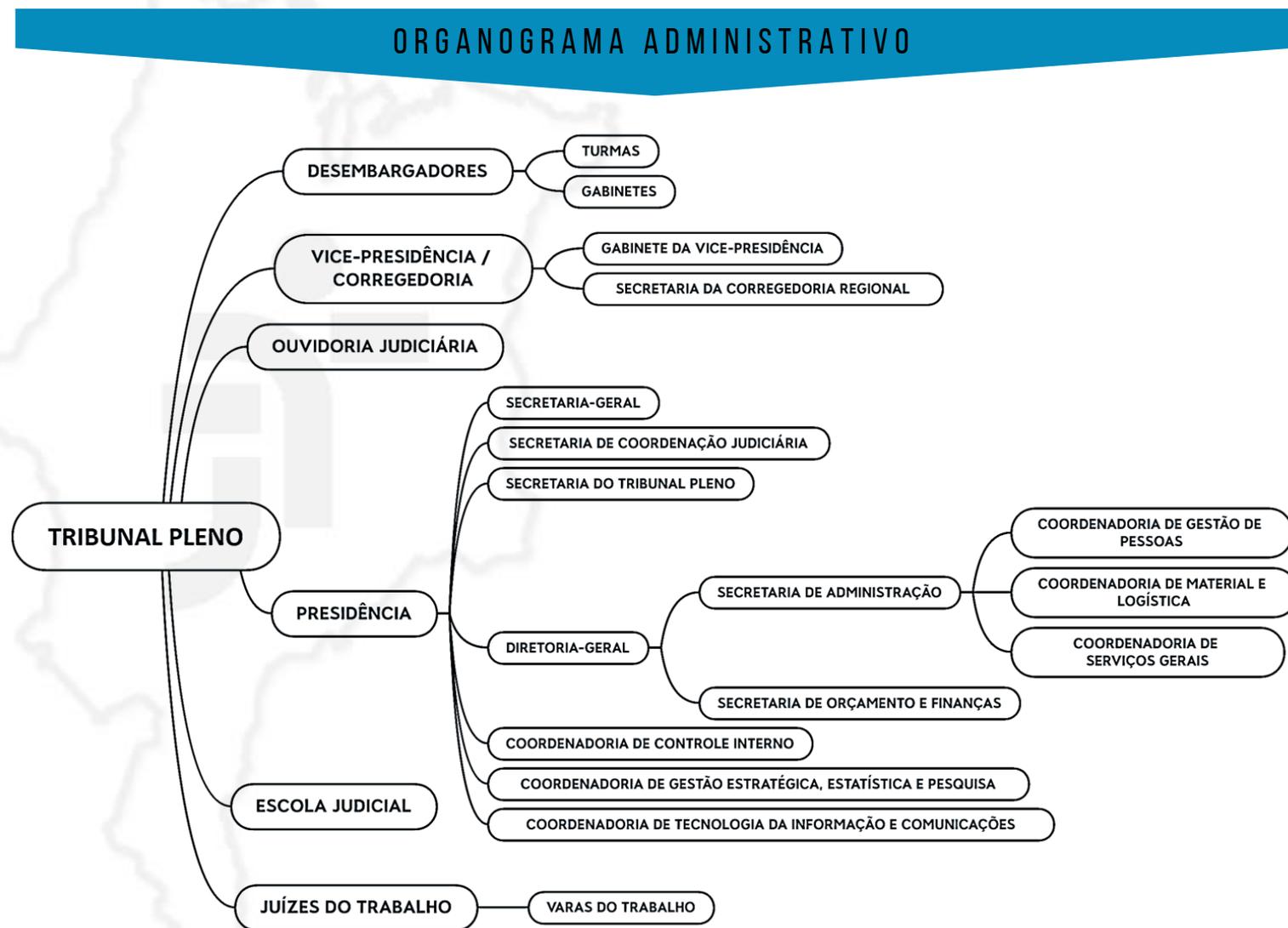


1.1.4. O TRIBUNAL – ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região conta com o apoio administrativo de 160 servidores, de acordo com a Resolução nº 219, do Conselho Nacional de Justiça, os quais estão distribuídos entre 28 setores classificados como “Unidades de Apoio Indireto”.

Cada uma delas tem sua atribuição especificada no Regulamento Geral do Tribunal e trabalham sempre para que possamos atingir nossa visão estratégica que é de nos aperfeiçoar como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania. No nosso organograma podem ser visualizadas as unidades e suas subordinações, bem como os diversos níveis que se fazem representar. Sua construção, teve por base os diversos normativos que de tempos em tempos são atualizados, tais como a Resolução nº 63, do CSJT e a Resolução nº 219, do CNJ.

No ano de 2020, nossa organização administrativa também contribuiu para que o Tribunal atingisse as Metas Nacionais, as Metas Específicas da Justiça do Trabalho e as Metas do Planejamento Estratégico Institucional.



1.1.5. O TRIBUNAL – MISSÃO, VISÃO E VALORES

A Missão, a Visão e os Valores constituem a identidade institucional de uma entidade. Por intermédio desses três elementos pode-se reconhecer uma organização, saber qual o seu escopo, que ideais defende e qual meta deseja atingir em um futuro próximo.

Missão, Visão e Valores representam o “quê”, o “para quê” e o “com quê”, dados que a entidade carrega em si, sua vontade e seu espírito.

A missão é a declaração concisa do propósito fundamental da organização, a finalidade de sua existência, o motivo pelo qual foi criada. A missão é como o DNA da organização, definindo a sua identidade e não costuma mudar ao longo do tempo.

A visão de futuro é a vontade máxima do órgão, aonde ele deseja chegar, o que quer alcançar. Diferente da missão, a visão é criada para um período de tempo predeterminado, podendo mudar ao longo do tempo, de acordo com o momento que organização se encontra.

Os valores são os princípios que regem as ações e comportamentos daqueles que fazem parte da organização, devendo ser observados por todos dentro da entidade. Após definidos, devem ser seguidos e cobrados como mandamentos. É importante que todos sigam à risca os valores, tornando-os sua própria identidade, e fazendo com que a organização seja reconhecida pelos seus valores e seus comportamentos.

IDENTIDADE INSTITUCIONAL DA 16ª REGIÃO

VISÃO:

Aperfeiçoar-se como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania



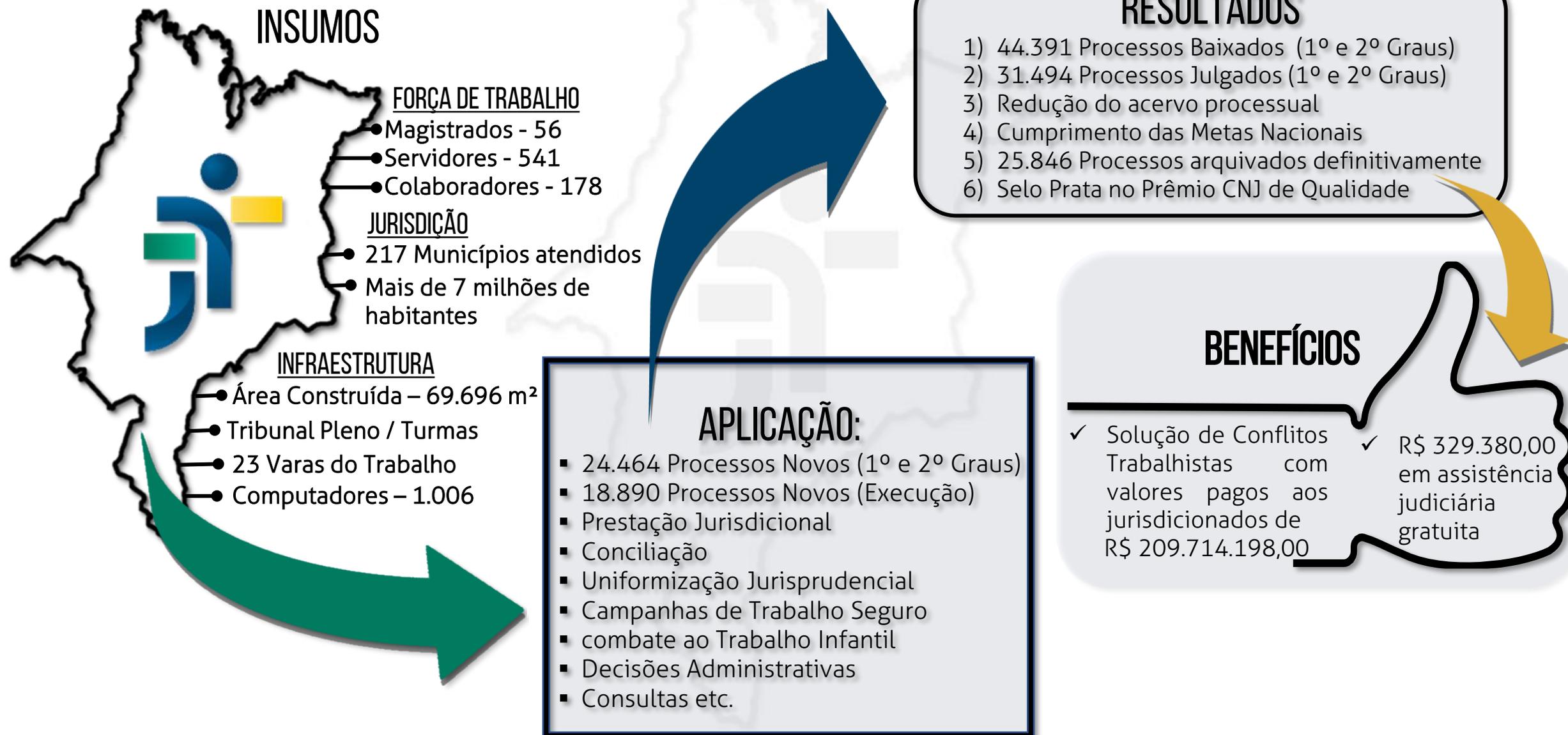
MISSÃO:

Solucionar conflitos trabalhistas com celeridade e efetividade

VALORES:

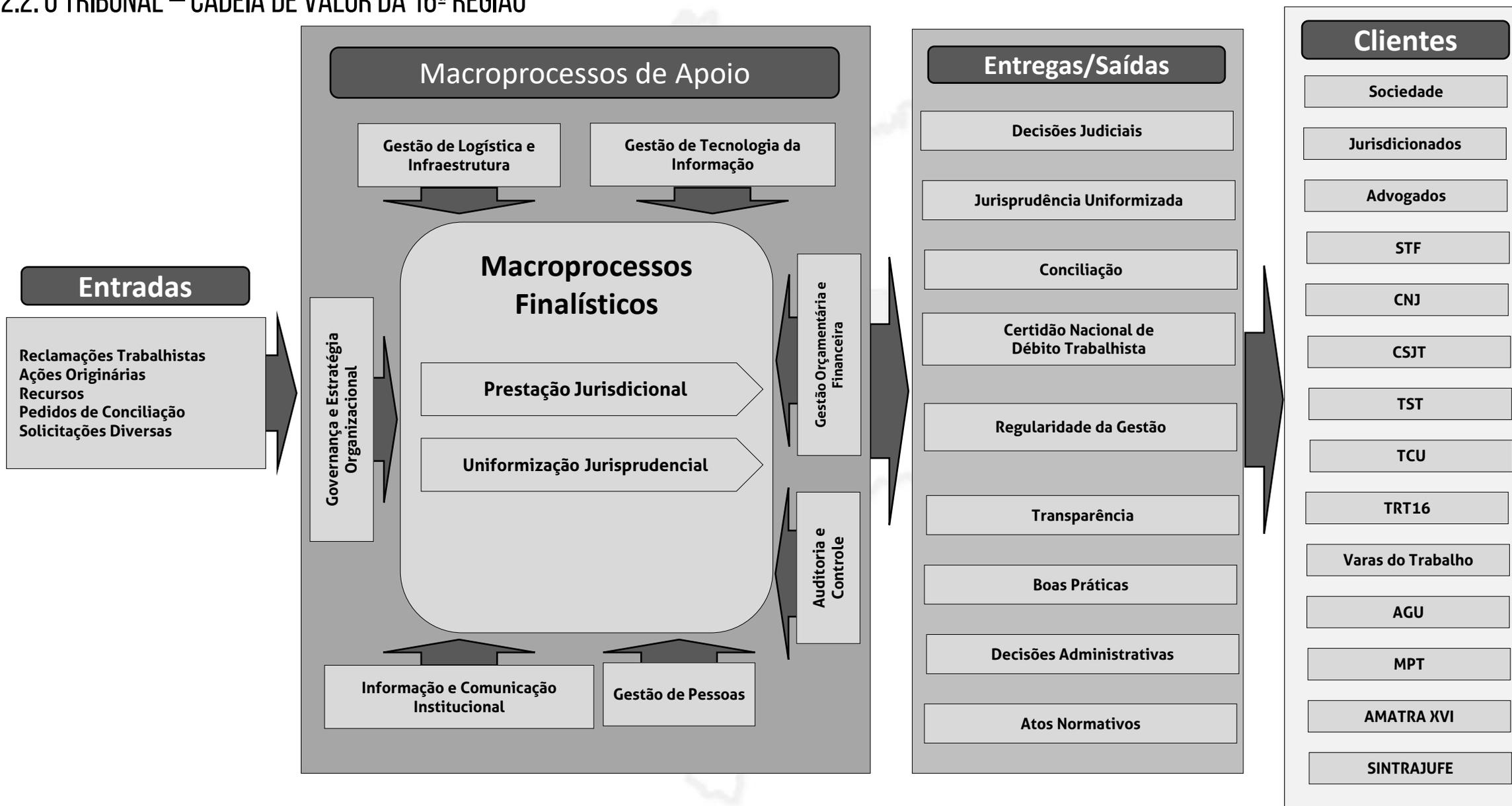
Acessibilidade
Comprometimento
Efetividade
Ética
Gestão Participativa
Humanização
Probidade
Responsabilidade Socioambiental
Urbanidade
Valorização das Pessoas

1.2.1. O TRIBUNAL – MODELO DE NEGÓCIOS (VALOR PÚBLICO)



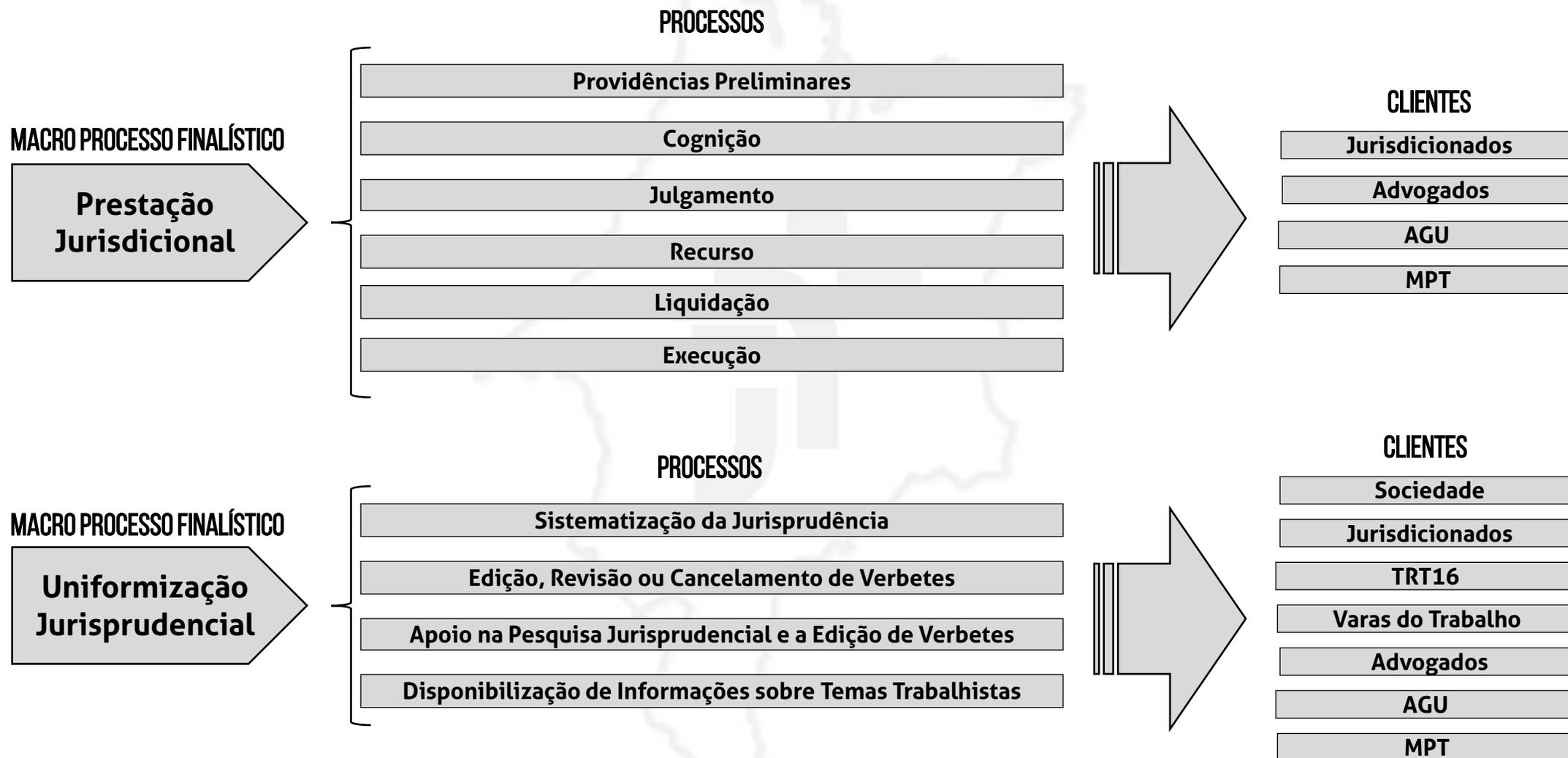
1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.2.2. O TRIBUNAL – CADEIA DE VALOR DA 16ª REGIÃO



1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.2.3. O TRIBUNAL – CADEIA DE VALOR DA 16ª REGIÃO – PRINCIPAIS PROCESSOS DE TRABALHO E PRODUTOS



1.3.1. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CLIENTES E PARCEIROS EXTERNOS

O Tribunal tem no seu ambiente externo inúmeros parceiros e clientes, alguns no âmbito da Administração Pública, que influenciam diretamente em seus macroprocessos finalísticos.

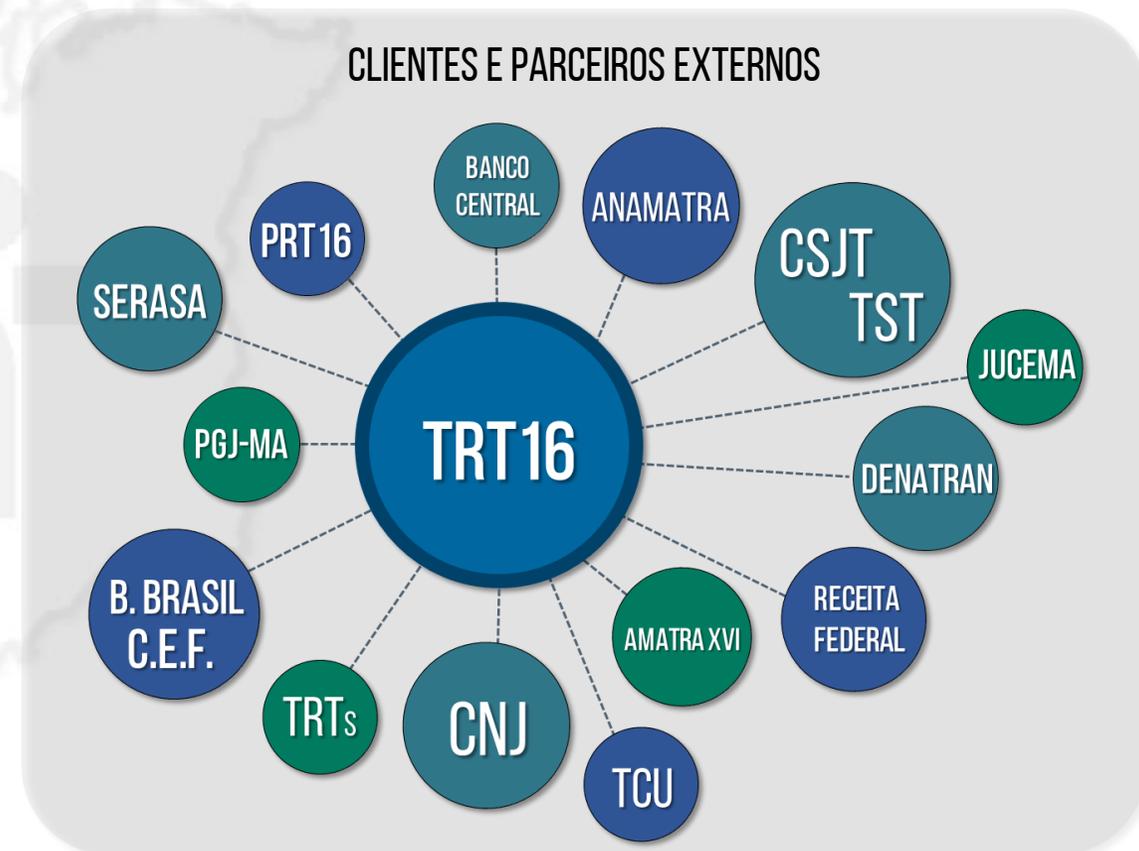
O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) são os principais parceiros do Tribunal, atuando na gestão da Justiça do Trabalho.

O Conselho Nacional de Justiça também tem significativa atuação na definição das diretrizes de atuação para todo o Judiciário.

PRINCIPAIS CLIENTES E PARCEIROS EXTERNOS

As principais parcerias consolidadas com este Regional e que refletem na sua prestação jurisdicional são as seguintes:

BANCO CENTRAL – Convênio celebrado com o Banco Central do Brasil (BACEN/JUD) que permite a comunicação entre o Poder Judiciário e as instituições financeiras e possibilita à autoridade judiciária requisitar informações e determinar ordens de bloqueio, desbloqueio e transferência de valores, bem como realizar consultas referentes a informações de clientes mantidas em instituições financeiras.



1.3.1. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CLIENTES E PARCEIROS EXTERNOS

DENATRAN - Convênio celebrado para a utilização de ferramenta eletrônica (RENAJUD) que disponibiliza ao Poder Judiciário acesso ao Registro Nacional de Veículos Automotores (RENAVAM) do Departamento Nacional de Trânsito, possibilitando a efetivação, em tempo real, de ordens judiciais de restrição de veículos cadastrados.

RECEITA FEDERAL - Convênio celebrado para a utilização do Sistema de Informações ao Judiciário (INFOJUD), que tem como objetivo permitir aos juízes acesso, on-line, ao cadastro de contribuintes na base de dados da Receita Federal, além de declarações de imposto de renda e de imposto territorial rural.

SERASA - Convênio celebrado para a utilização do Sistema de Atendimento ao Poder Judiciários (SERASAJUD), para envio, via Internet, de ordens judiciais de inclusão de restrições, levantamento temporário e definitivo de restrições nos cadastros mantidos pela SERASA e solicitações de informações cadastrais.

JUCEMA - Convênio celebrado para a utilização do Sistema de Consulta do Registro Mercantil (SIARCO WEB) para acesso às informações cadastrais de Empresas Mercantis e Atividades Afins junto à Junta Comercial do Estado do Maranhão.

BANCO DO BRASIL / CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – Essas Instituições Financeiras atuam em convênios voltados à fase de execução dos processos, como a guarda e acompanhamento dos depósitos judiciais, trabalhando, ainda, em conjunto com a Justiça do Trabalho, no desenvolvimento de funcionalidades eletrônicas que permitam a realização e resgate dos depósitos judiciais com segurança e de forma integrada aos sistemas de acompanhamento processual.

PRT16 / PGJ-MA - resguardados os interesses institucionais próprios, a Procuradoria do Trabalho e a Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Maranhão têm adotado medidas conjuntas com este Tribunal com o objetivo de aperfeiçoar os processos de trabalho que interferem diretamente no relacionamento institucional.

1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

OUIDORIA JUDICIÁRIA

A Ouvidoria do TRT da 16ª Região, regulamentada pela Portaria GP nº 581, de 13 de junho de 2014, atua como canal de comunicação direta entre o cidadão e o Tribunal, mediante o recebimento de informações, reclamações, sugestões, críticas, denúncias ou elogios relacionados à prestação de serviços e ao atendimento prestado pelas unidades administrativas e judiciárias do órgão.

Através da análise das manifestações recebidas, além de responder às demandas dos manifestantes, a Ouvidoria atua no processo de avaliação do grau de satisfação dos usuários e colabora para o aprimoramento das atividades desempenhadas pela Justiça do Trabalho da 16ª Região.

PERSPECTIVA: SOCIEDADE

TEMA: CIDADANIA E EFETIVIDADE

META	DESCRIÇÃO	PRÁTICA DA OUVIDORIA	CONTROLE DA OUVIDORIA
META 19 Índice de Promoção da Cidadania e Integração com a Sociedade (IPCIS)	Mede a quantidade de iniciativas voltadas para o público externo promovidas pelo TRT 16ª Região com vistas à garantia dos direitos de cidadania e à integração com a sociedade.	Encaminhamento de manifestações com demandas sobre políticas afirmativas para a alta administração do Tribunal.	Publicação de relatório de atividades.

1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

OUVIDORIA JUDICIÁRIA – ATENDIMENTO NA OUVIDORIA

A Ouvidoria é responsável pelo gerenciamento, tramitação e acompanhamento do Serviço de Informação do Cidadão (SIC). Todos os pedidos com base na Lei de Acesso à Informação são processados de acordo com a Lei nº 10.527/2011 e RA nº 214/2017, de modo a possibilitar ao cidadão o acesso a informações e documentos públicos relacionados à Justiça do Trabalho da 16ª Região.

O público interno e externo pode fazer sua manifestação ou pedido com base na LAI através dos seguintes canais de atendimento:

- ✓ Formulário eletrônico disponível no site do Tribunal (<https://www.trt16.jus.br/ouvidoria/canais-de-atendimento>);
- ✓ Formulário impresso disponível em todas as varas do trabalho da capital e interior
- ✓ Sala do Setor de Ouvidoria localizada no 4º andar do Prédio-Sede do Tribunal
- ✓ Agendamento com hora e dias previamente escolhidos pelo cidadão para atendimento presencial pela Desembargadora Ouvidora
- ✓ E-mail institucional (ouvidoria@trt16.jus.br)
- ✓ Telefones 0800-282-2323 (ligação gratuita), (98) 2109-9494 e • celular institucional (98) 98404-9819
- ✓ Atendimento presencial
- ✓ Carta

Ao registrar sua solicitação, o cidadão recebe login e senha para acesso e acompanhamento do trâmite de seu requerimento no site do Tribunal (<https://www.trt16.jus.br/ouvidoria/acompanhamento-de-manifestacao>), não obstante a Ouvidoria encaminhe resposta ao manifestante pelo meio escolhido no ato do registro de sua manifestação (e-mail, telefone, carta ou pessoalmente).

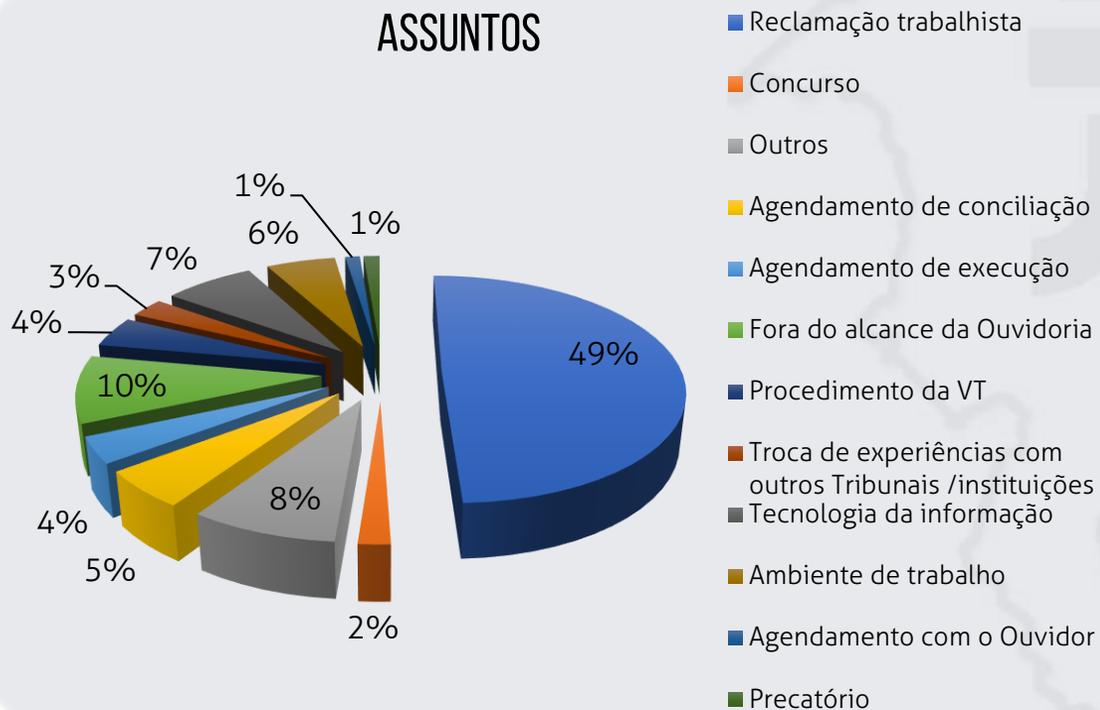
O prazo médio para a solução das manifestações em 2020 foi de um dia, o que demonstra o comprometimento da Ouvidoria em prestar atendimento célere e de excelência ao público da Justiça do Trabalho.

1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

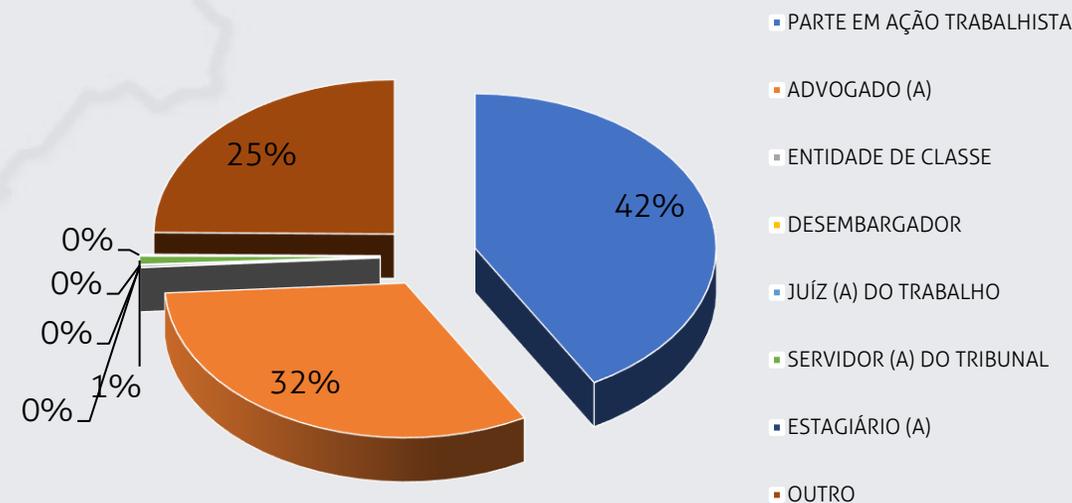
OUVIDORIA JUDICIÁRIA – ATENDIMENTO NA OUVIDORIA

Em 2020, foram registradas 938 manifestações, sendo 49% da demanda relacionada ações que tramitam na Justiça do Trabalho. Na categoria tipos de manifestações, os dois assuntos mais abordados foram morosidade no trâmite de reclamações trabalhistas (56%) e consulta processual (39%). O principal usuário da Ouvidoria tem sido parte em ações trabalhistas, representando 42% dos manifestantes, seguido da categoria advogado com 32% dos registros.

ASSUNTOS



RELAÇÃO DO MANIFESTANTE COM O TRT 16ª REGIÃO



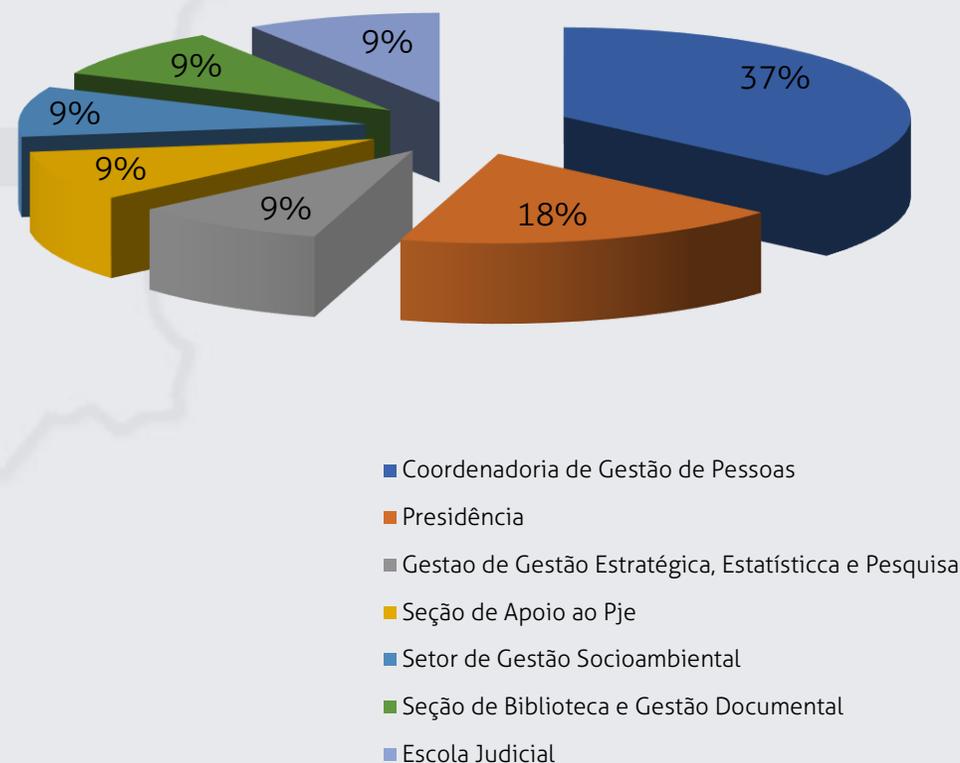
1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO (SIC)

Em 2020, foram registrados 21 pedidos com base na Lei de Acesso à Informação (LAI), não tendo havido qualquer indeferimento quanto à solicitação de informações, dados ou documentos relacionados com a Justiça do Trabalho da 16ª Região. Os assuntos tratados nos pedidos com base na LAI foram classificados da seguinte forma:

ASSUNTOS DEMANDADOS COM BASE NA LAI	CATEGORIA	ASSUNTO
	Administrativo	✓ Legislação – adequação de setor à Lei 13.460, de 2017
	Gestão de Pessoas	✓ Concurso ✓ Cargos vagos ✓ Gestão de Pessoas ✓ Capacitação/formação
	Estatística Processual	✓ Justiça Gratuita
	Gestão Estratégica	✓ Metas
	Processo Judicial	✓ Certidão
	Gestão Ambiental	✓ Agenda ambiental

UNIDADES DEMANDADAS PARA ATENDIMENTO AO PEDIDO COM BASE NA LAI



1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

CARTA DE SERVIÇOS AO CIDADÃO

A segunda edição da Carta de Serviços ao Cidadão foi publicada no site do TRT 16 em dezembro de 2020 com a inserção de conteúdo e formato atualizados com base na Lei de Acesso à Informação (LAI), Lei nº 13.460, de 2017 e na concepção de desenho universal em atenção às pessoas com deficiência. O formato em PDF apresenta sumário e capítulos em cores diferentes, e padrão gráfico com fonte, espaçamento, contraste entre texto e fundo para facilitar a leitura de pessoas com baixa visão.

Os serviços foram concentrados em cinco eixos temáticos com linguagem simplificada e facilitar a busca de informações quanto aos serviços processuais, de comunicação e informação, de formação, licitação e gestão do Tribunal.

As novas rotinas de trabalho do TRT da 16ª Região em decorrência da pandemia da Covid-19 foram contempladas no documento com itens relativos às audiências e sessões telepresenciais e números de telefones institucionais para contato direto com todas as unidades.

A revisão e atualização da Carta foi feita pelo Comitê Gestor da Carta de Serviços, integrado pelas unidades

Setor de Ouvidoria, Setor de Comunicação Social e Setor de Cerimonial, em parceria com gestores das unidades judiciárias e administrativas do Tribunal, nos termos da Portaria GP nº 1.099, de 2017 .



Clique na figura ou aponte o celular para o QR-Code ao lado para acessar o documento.



1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Durante o ano de 2020, a Comunicação Institucional do Tribunal, ratificando o objetivo de aprimorar o relacionamento institucional e de primar pela boa imagem da Corte, manteve a comunicação com os públicos interno e externo, com ênfase na Visão, Missão e Valores da Instituição. Para dar seguimento ao planejamento estratégico da Justiça do Trabalho no Maranhão, assegurou sua atuação com foco nas áreas de assessoria de imprensa, redes sociais, publicidade institucional e projetos estratégicos, tomando como referência ainda o calendário institucional eletrônico da Justiça do Trabalho no Maranhão e as campanhas nacionais do CNJ e CSJT.

Na área da assessoria de imprensa, manteve a publicação diária de notícias no sítio do Tribunal na Internet, o que resultou no fortalecimento da imagem positiva da Instituição, por meio da Agência de Notícias Institucionais, com a cobertura jornalística das ações das unidades administrativas e judiciais do TRT-MA, dos Tribunais e Conselhos Superiores e de outros TRTs. Também preservou a Agência Judicial com a divulgação de notícias de decisões da Justiça do Trabalho no Maranhão de impacto social.

Na área das redes sociais fez a divulgação de publicações temáticas de cunhos institucional e/ou judicial, regionalizadas e de campanhas nacionais do CNJ e CSJT.

Além disso, sobrelevou o objetivo estratégico de promover a cidadania e a integração com a sociedade, por meio de ações voltadas para fortalecer a imagem da Justiça do Trabalho no Maranhão com destaque para a área socioeducativa e cultural, ao desenvolver projetos de difusão cultural em parceria com outras unidades. Contribuiu ainda com o objetivo estratégico de estimular a conciliação por meio da divulgação dessa temática.

Na área da publicidade institucional, que inclui divulgações, inclusive externas, por meio da mídia, “banners”, adesivos, “outdoors” e “backbus”, foi necessário fazer adaptações, a partir do final do mês de março, em virtude da situação epidemiológica a nível nacional e mundial, a pandemia do Coronavírus, que obrigou o Tribunal a suspender suas atividades presenciais, que estão sendo retomadas paulatinamente, de acordo com o Plano de Ação para o Retorno Gradual das Atividades Presenciais, instituído pelo Ato Conjunto GP e GVP/CR nº 6, de 2020. Sendo assim, as campanhas foram realizadas apenas virtualmente.

1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL – ATIVIDADES DA ASSESSORIA DE IMPRENSA

SÍTIO INSTITUCIONAL

Foram divulgadas quatrocentas e noventa e quatro notícias institucionais e nove notícias judiciais. O pequeno número de notícias judiciais se deveu ao número reduzido de servidores na unidade, restringindo o acompanhamento à demanda factual jurídica. Porém, como carro-chefe da divulgação regional, o site manteve-se constantemente acessado pelos usuários internos e externos que buscaram informações nas notícias publicadas, que repercutiram em comentários, curtidas e compartilhamentos nas redes sociais, gerando o frequente engajamento dos usuários.

CALENDÁRIO ELETRÔNICO INSTITUCIONAL 2020

Após aprovação do **Calendário Institucional**, nos termos da Portaria GP nº 702, de 25 de setembro de 2019, foi editado o Calendário Eletrônico Institucional pelo Setor de Desenvolvimento de Sistemas da CTIC, com a coordenação do Setor de Comunicação Social, localizado na área inferior do sítio do Tribunal na Internet, na Aba Calendário de Feriados e Eventos. Tal ferramenta digital é destinada à utilização por todos que acessam o site do TRT-MA (públicos interno e externo), sendo possível ao usuário navegar pelas

colunas de plantões, feriados e eventos, e ficar a par sobre quais unidades e/ou jurisdições são abrangidas pelos eventos, capacitações e futuras suspensões de atividades e prazos, devido aos pontos facultativos e em alusão às datas comemorativas, e ainda, podendo ser redirecionado às notícias respectivas, para obter mais detalhes.

IMPACTO POSITIVO

Por ser uma ferramenta totalmente eletrônica, há redução dos impactos ambientais e dos custos para o Tribunal, se comparado ao calendário físico de mesa, maior celeridade nas atualizações necessárias para sua manutenção, de forma menos burocrática, a fim de antecipar a divulgação das informações acerca da programação anual da Justiça do Trabalho, inovando na interatividade com os usuários.

1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL – ATIVIDADES DA ASSESSORIA DE IMPRENSA

INFORMATIVOS ELETRÔNICOS

- E-mails Marketing: duzentos e quatro
- Telas de Inicialização de Computador (Wallpaper): sete
- Banners Eletrônicos: cento e vinte e cinco (sem custos financeiros).

IMPACTO POSITIVO

Por ser uma ferramenta totalmente eletrônica, há redução dos impactos ambientais e dos custos para o Tribunal, se comparado ao calendário físico de mesa, maior celeridade nas atualizações necessárias para sua manutenção, de forma menos burocrática, a fim de antecipar a divulgação das informações acerca da programação anual da Justiça do Trabalho, inovando na interatividade com os usuários.

RELEASES À IMPRENSA – objetivando a disseminação de notícias da área-fim e da área institucional aos veículos de comunicação de massa para divulgação institucional espontânea, foram expedidos setenta e um releases às imprensas local, regional e nacional.



1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL – ATIVIDADES DA ASSESSORIA DE IMPRENSA – REDES SOCIAIS

TWITTER

O Tribunal vem atingindo níveis consideráveis de influência nas redes sociais, consolidando-se como fonte de informação para os internautas. Em dezembro de 2020, o perfil no Twitter contava com 7.306 seguidores. Destes, 115 novos seguidores, o que corresponde a um aumento de 1,60% em relação a dezembro de 2019. Essa quantidade continua aumentando diariamente, o que representa o crescente interesse dos internautas pelas notícias do Tribunal e a confiabilidade na Instituição e no conteúdo disponibilizado.

FACEBOOK

Além do Twitter, o Tribunal está inserido no Facebook, a maior mídia social dos últimos anos, com 4515 amigos no perfil TRT-Maranhão Ascom, administrador das Redes Sociais do Tribunal. Além do perfil, o grupo (interno e fechado) Magistrados e Servidores contava, ao final do ano, com 169 membros. Ainda conforme estatísticas do Setor de Comunicação Social, o número de curtidas na “fanpage” também aumentou: em dezembro de 2020, já somava 3.665, o que equivale a um crescimento de 7,95% em relação a 2019, que era de 3.395. Essa quantidade também continua aumentando diariamente, revelando o crescente interesse da população pelo conteúdo institucional ali disponibilizado.

YOUTUBE TRT16 INSTITUCIONAL

É uma plataforma de compartilhamento de vídeos e “lives” que ganhou força durante o ano de 2020, tendo em vista a necessidade do trabalho remoto em face da pandemia do Coronavírus. O canal, no formato atual, teve início em 22 de abril de 2020 e passou a transmitir as sessões telepresenciais. Até dezembro de 2020, foram contabilizadas 356 (trezentas e cinquenta e seis) inscrições e 6520 (seis mil, quinhentas e vinte) visualizações. O destaque foi para as sessões telepresenciais (gerenciadas pela Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações) e para o projeto “Música pela Infância” sob a gerência do Setor de Comunicação Social, em parceria com o CEMOC deste TRT (ver item 4).

WHATSAPP TRT16 INSTITUCIONAL

Lançada em setembro/2018, a lista de transmissão Whatsapp TRT16 é uma ferramenta para divulgação das mais variadas informações de interesse da Justiça do Trabalho, em âmbito interno. Em dezembro/2020, já contava com 174 (cento e setenta e quatro) destinatários, enquanto que, em dezembro/2019, somava 116 (cento e dezesseis), o que significa um aumento de 50% de 2019 para 2020.

1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL – ATIVIDADES DA ASSESSORIA DE IMPRENSA – PUBLICIDADE INSTITUCIONAL – CAMPANHAS INSTITUCIONAIS

RETORNO GRADUAL COM SEGURANÇA PARA TODOS

Campanha de conscientização e disseminação de informações, a fim de manter os públicos interno e externo informados acerca do Plano de Ação para retomada gradual das atividades presenciais, conforme Ato Conjunto GP e GVP/CR nº 6, de 2020. A divulgação foi feita por todos os canais de comunicação disponíveis: publicação de vinte e cinco notícias no sítio do Tribunal, postagens nas redes sociais (páginas e grupos do “Facebook” e no “Twitter”), no “Whatsapp” TRT16 Institucional, em que o Setor de Comunicação divulga para mais de vinte grupos e na lista de e-mails institucionais da Justiça do Trabalho do Maranhão. A campanha também foi enviada para os meios de comunicação de massa, em São Luís e no interior do Estado.

DIVULGAÇÃO DA PRODUTIVIDADE DAS ÁREAS JUDICIAL E ADMINISTRATIVA EM TRABALHO REMOTO - “O TRT16 NÃO ESTÁ PARADO”

Com o objetivo de dar amplo conhecimento aos públicos interno e externo da manutenção da produtividade das áreas judicial e administrativa do Tribunal, em trabalho remoto, foram divulgados, a partir de 31 de março de 2020, os dados levantados e informados pela Coordenadoria de Gestão

Estratégica, por meio de trinta e seis notícias da área judicial e três notícias da área administrativa publicadas no sítio do Tribunal na Internet, com expedição de releases à imprensa local e do interior do Estado, inserção de banners eletrônicos no referido sítio eletrônico, postagens nas redes sociais (páginas e grupos do “Facebook” e no “Twitter”) e no “Whatsapp” TRT16 Institucional.

CAMPANHA EM COMEMORAÇÃO AO DIA DO SERVIDOR PÚBLICO

Elaborada em parceria com o Gabinete da Presidência e Setor de Cerimonial, teve como proposta mostrar a importância do trabalho realizado pelos servidores da Justiça do Trabalho do Maranhão. A Campanha foi veiculada na lista de e-mails institucionais, nas redes sociais e no “Whatsapp” do Tribunal, com o compartilhamento de quatorze postagens, com fotos e mensagens dos servidores, expressando o que significa para eles trabalhar no Tribunal, postadas, gradativamente, durante todo o dia 28 de outubro.

1.3.2. O TRIBUNAL – RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO – CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL – INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PRÊMIO MAGNO CRUZ DE DIREITOS HUMANOS 2020

O Setor de Comunicação em parceria com o Centro de Memória e Cultura do Tribunal realizaram mapeamento de todas as ações de combate ao Trabalho Escravo e ao Trabalho Infantil no Maranhão desenvolvidas desde 2002, o que garantiu a terceira colocação para o Tribunal no Prêmio Magno Cruz de Direitos Humanos 2020, na categoria Ações Desenvolvidas por Órgãos Públicos do Estado do Maranhão.

PROJETO TRT CANTOS E ENCANTOS – “SÉRIE MÚSICA PELA INFÂNCIA”

Pelas redes sociais, músicos e compositores maranhenses cantaram e interpretaram composições autorais relacionadas à temática do trabalho infantil. A série “Música pela Infância”, edição especial do projeto “TRT Cantos e Encantos”, contou com quinze composições, sendo que oito foram músicas inéditas, produzidas especialmente para o projeto. A ação foi lançada no dia 12 de junho, Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil, como parte das atividades do Programa Nacional de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho e da Comissão Regional de Combate ao Trabalho Escravo e de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do Tribunal. A série foi coordenada

pelo Setor de Comunicação em parceria com o Centro de Memória e Clube do Choro do Maranhão. Atualmente integra a campanha nacional de divulgação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Além das músicas postadas nas redes sociais, foi produzido um vídeo institucional, referente à citada série e que traz depoimentos dos gestores nacionais e regionais do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem.

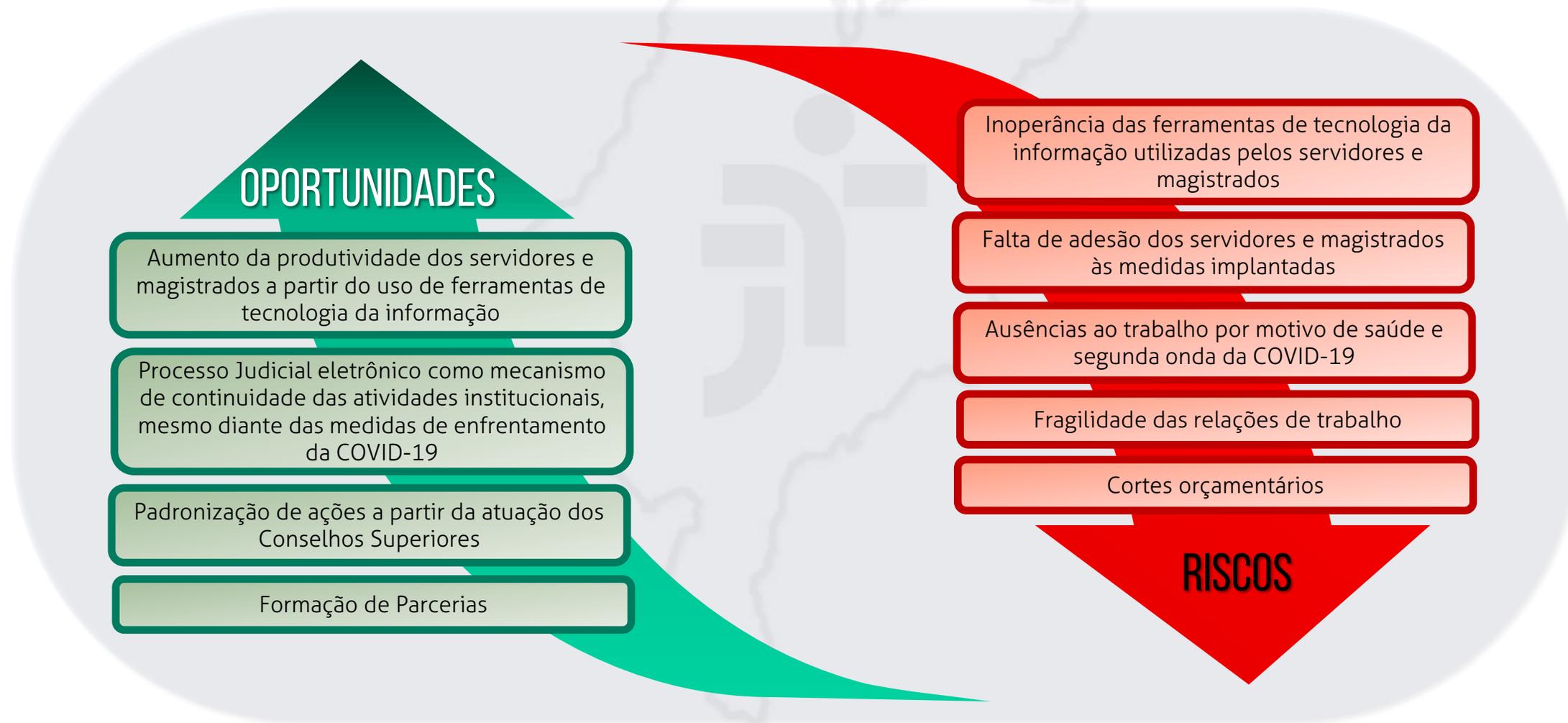
CAPÍTULO 2

RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

2.1. PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

Este Tribunal utiliza as ferramentas administrativas disponíveis, a exemplo da Análise SWOT ou FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças) para identificar os principais riscos e oportunidades relacionados aos objetivos estratégicos.

Nesse sentido, para o exercício de 2020 e para os seguintes, foram os identificados os seguintes:



2.1. PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

FONTES DAS OPORTUNIDADES E DOS RISCOS IDENTIFICADOS

FONTES DE OPORTUNIDADES

Realização de Trabalho remoto

Ampla utilização do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe)

Regulação advinda de Resoluções do CNJ e CSJT

Celebração de Convênios com as áreas pública e privada

FONTES DE RISCOS

Falhas intrínsecas das ferramentas de Tecnologia da Informação

Desmotivação, não adaptação ou falta de estrutura de trabalho adequada

Acometimento por doenças; aglomerações indevidas; desrespeitos às normas de higiene; festas clandestinas

Alterações na legislação trabalhista

Lei Orçamentária

2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

2.1. PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

PROBABILIDADE E MAGNITUDE DE IMPACTO

OPORTUNIDADE	EVENTO	PROBABILIDADE			IMPACTO		
		BAIXA	MÉDIA	ALTA	BAIXO	MÉDIO	ALTO
OPORTUNIDADE	Aumento da produtividade dos servidores e magistrados a partir do uso de ferramentas de tecnologia da informação		○				○
	Processo Judicial eletrônico como mecanismo de continuidade das atividades institucionais, mesmo diante das medidas de enfrentamento da COVID-19			○			○
	Padronização de ações a partir da atuação dos Conselhos Superiores		○			○	
	Formação de Parcerias	○				○	
RISCO	EVENTO	PROBABILIDADE			IMPACTO		
		BAIXA	MÉDIA	ALTA	BAIXO	MÉDIO	ALTO
RISCO	Inoperância das ferramentas de tecnologia da informação utilizadas pelos servidores e magistrados	○					○
	Falta de adesão dos servidores e magistrados às medidas implantadas		○				○
	Ausências ao trabalho por motivo de saúde e segunda onda da COVID-19			○			○
	Fragilidade das relações de trabalho		○				○
	Cortes orçamentários			○			○

2.1. PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

MEDIDAS GERENCIAIS – OPORTUNIDADES



Aumento da produtividade dos servidores e magistrados a partir do uso de ferramentas de tecnologia da informação

- Aumento das licenças do gabinete virtual (software utilizado para acesso remoto)
- Confecção e divulgação de manuais de utilização das ferramentas de teletrabalho, de boas práticas de segurança da informação e responsabilidades do usuário
- Elaboração de plano de cursos com sobre a utilização das ferramentas de teletrabalho
- Aquisição de licenças do tipo Enterprise do "Google Workspace" (antigo "G Suite"), destinadas à realização de audiências
- Aquisição de microcomputadores para atualização do parque computacional



Processo Judicial eletrônico como mecanismo de continuidade das atividades institucionais, mesmo diante das medidas de enfrentamento da COVID-19

- Implantação do PJE Mídias
- Início do projeto de implantação do "Juízo 100% Digital" (ATO GP Nº 10/2020)
- Ampliação da capacidade de armazenamento de dados (Storage)



Padronização de ações a partir da atuação dos Conselhos Superiores

- Adoção de medidas sobre trabalho remoto, realização de audiências virtuais, atendimento ao público externo a partir das orientações do CSJT e CNJ



Formação de Parcerias

- Parceria com Secretaria de Estado da Saúde do Maranhão para realização de testes de Covid nos servidores e magistrados que estivessem trabalhando presencialmente
- Parceria com o 24º Batalhão de Infantaria de Selva para sanitização das dependências do Tribunal
- Parcerias com o Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Banco Santander e outras instituições financeiras, para oferecimento de empréstimos consignados a magistrados e servidores

2.1. PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

MEDIDAS GERENCIAIS – RISCOS



Inoperância das ferramentas de tecnologia da informação utilizadas pelos servidores e magistrados

- Segurança da Informação
- Modernização no parque tecnológico



Falta de adesão dos servidores e magistrados às medidas implantadas

- Ações voltadas ao bem-estar e qualidade de vida, como oferecimento de cursos voltados ao desenvolvimento pessoal e profissional



Ausências ao trabalho por motivo de saúde e segunda onda da COVID-19

- Levantamento do perfil epidemiológico de magistrados e servidores
- Relatórios quinzenais da situação epidemiológica do Estado do Maranhão (todas as cidades que são sede de Vara do Trabalho) e do próprio Tribunal e de todas as suas unidades



Fragilidade das relações de trabalho

- Programas de divulgação e conscientização de direitos



Cortes orçamentários

- Controles internos voltados à eficiência do gasto público

2.2. DESAFIOS, INCERTEZAS E IMPLICAÇÕES

DESAFIOS

- ✓ Manter o envolvimento dos servidores e magistrados com os objetivos buscados pelo Tribunal
- ✓ Continuar ofertando a prestação jurisdicional com eficiência, eficácia e efetividade
- ✓ Atualizações do PJe

INCERTEZAS

- ✓ Adesão dos jurisdicionados às novas ferramentas utilizadas pelo Tribunal
- ✓ Disponibilidade de recursos para manutenção das ações

É por meio dos magistrados e servidores que a vontade do Estado se manifesta. Nesse sentido, a atuação desses personagens tem impacto no modelos de negócios e no desempenho futuro desta Instituição de Justiça. Além disso, a migração de todos os processos para o meio digital é grande salto para a eficiência, eficácia e efetividade da prestação jurisdicional, à medida que possibilita a prática de atos processos de forma mais célere e o alcance de mais jurisdicionados, portanto, também com impacto direto sobre o modelo de negócios e desempenho deste Tribunal.

CAPÍTULO 3

GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – SISTEMA DE GOVERNANÇA

Apesar de o levantamento dos indicadores de Governança exercício 2020, realizado pelo TCU, ter sido adiado para o ano de 2021, em decorrência dos reflexos da pandemia da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) sobre as rotinas administrativas das organizações públicas federais, o TRT 16ª Região amadureceu seu nível de governança, aperfeiçoando sua Política de Governança, antes estabelecida por meio da Portaria GP nº 688/2019, a qual foi revogada e passou a ser disciplinada pela Portaria GP 432/2020.

A governança institucional rege-se pelos princípios da equidade, legitimidade, responsabilidade corporativa, eficiência, probidade, transparência e “accountability”.

A partir da definição dos papéis de cada ator no modelo de governança do TRT16, a Alta Administração pode tomar medidas tempestivas para mitigar os efeitos da pandemia de COVID-19 sobre a missão institucional e cumprimento de metas estabelecidas pelos Conselhos Superiores. As principais medidas adotadas consistiram na publicação de Atos Conjuntos pela Presidência e Vice-Presidência/Corregedoria, bem como elaboração do Protocolo de Retorno Gradual à Atividades Presenciais e de Planos de Ação Setoriais, disciplinando as diretrizes de atuação diante da problemática de enfrentamento da doença. Diretrizes estas que foram internalizadas no Tribunal, a partir da Diretoria-Geral, por meio dos Gestores dos Níveis Estratégico e Tático.

A despeito de todas as adversidades enfrentadas, este Regional conquistou o selo “Prata” no Prêmio CNJ de Qualidade-2020.

A figura ao lado demonstra os diversos atores das funções de governança e gestão do Tribunal e como eles se organizam e interagem

para influenciar e controlar a direção estratégica da entidade no cumprimento de sua missão, na realização de sua visão e na promoção dos valores institucionais:



3.1.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – PRINCIPAIS AÇÕES DE SUPERVISÃO, CONTROLE E CORREIÇÃO

O Sistema de Controles Internos do Tribunal, que busca o controle da legalidade, legitimidade, economicidade e transparência na aplicação dos recursos públicos, está pautado no costume administrativo construído ao longo dos 31 anos de história desta instituição, e guia-se, além das leis e regulamentos, por alguns normativos internos que estabelecem as diretrizes de atuação, a exemplo dos seguintes:

- ✓ Ato Regulamentar GP nº 01/2015, que regulamenta as contratações no âmbito deste Tribunal;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 02/2015, que regulamenta a Resolução CNJ nº 169/2013 e dispõe sobre a retenção de encargos trabalhistas, previdenciários e outros a serem pagos às empresas contratadas por este Tribunal para prestar serviços com mão de obra residente em suas dependências;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 07/2015, que regulamenta a responsabilidade pelo pagamento e antecipação de honorários do perito, tradutor e intérprete, nas hipóteses de concessão de benefício de justiça gratuita, no âmbito do primeiro e segundo graus do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 10/2015, que regulamenta a tramitação de Precatórios e Requisições de Pequeno Valor (RPV) no âmbito do TRT16;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 05/2016, que disciplina a concessão, aplicação e a prestação de contas de suprimento de fundos no âmbito deste Tribunal;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 08/2016, que abole a utilização do Aviso de Recebimento nas notificações como medida de redução de despesas;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 09/2016, que adota como Boas Práticas na Fiscalização de Contratos neste TRT o uso do Manual de Fiscalização de Contratos e seus Anexos;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 01/2018, que regulamenta o procedimento de

reembolso ao órgão cedente das despesas relativas ao pagamento de servidores e empregados públicos cedidos ou requisitados;

- ✓ Ato Regulamentar GP nº 09/2018, que regulamenta a implantação do sistema de cálculos trabalhista - PJe-Calc;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 10/2018, que regulamenta o procedimento de cálculo relativo ao Benefício Especial instituído pela Lei nº 12.618/2012;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 11/2018, que regulamenta a realização do inventário e a responsabilidade sobre os bens permanentes no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 04/2019, que institui a Política de Gerenciamento de Demandas de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 12/2019, que institui a Política de Planejamento Estratégico e Tático de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- ✓ Ato Regulamentar GP nº 14/2019, que estabelece normas gerais sobre a administração de material e patrimônio;
- ✓ Protocolo de Retomada Gradual às Atividades Presenciais;
- ✓ Ato Conjunto GP/GVP nº 09/2020, que regulamenta o atendimento virtual aos advogados, procuradores, defensores públicos e membros do Ministério Público, da Polícia Judiciária e das partes no exercício do *ius postulandi*, diretamente pelos magistrados, por videoconferência.

**O cumprimento de tais regulamentos é acompanhado pela
Coordenadoria de Controle Interno.**

3.1.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – MECANISMOS DE GOVERNANÇA

Estabeleceu-se, na Política de Governança Institucional, que o desenvolvimento da governança ocorrerá por meio de mecanismos de Liderança, Estratégia e Controle, postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão:

LIDERANÇA

Compreende a adoção de práticas de natureza humana ou comportamental que assegurem a existência de condições mínimas para o exercício da boa governança, tendo como diretrizes:

- ✓ mobilização e desenvolvimento de competências da Alta Administração;
- ✓ zelo por princípios e comportamentos éticos por parte dos membros da Alta Administração;
- ✓ gerência dos resultados na Instituição, com a definição de metas e responsabilização da Alta Administração pelos resultados obtidos; e
- ✓ avaliação, direcionamento e monitoramento do Sistema de Governança Institucional.

ESTRATÉGIA

Compreende o relacionamento com partes interessadas, a definição e o monitoramento de objetivos, indicadores e metas, bem como o alinhamento entre planos e operações de unidades e organizações envolvidas na sua execução, tendo como diretrizes:

- ✓ disponibilização de canais de comunicação adequados, promovendo maior participação social e o aprimoramento da relação com a mídia, instituições parceiras e público interno, com vistas a ampliar a comunicação entre partes interessadas e a participação nas decisões estratégicas;
- ✓ definição e formalização da estratégia institucional pela adoção de planejamento estratégico, considerando em sua elaboração aspectos como transparência e envolvimento das partes interessadas;
- ✓ monitoramento e avaliação da execução da estratégia institucional.

CONTROLE

Compreende os aspectos como transparência, prestação de contas e responsabilização, tendo como diretrizes:

- ✓ aprovação dos sistemas de gestão de riscos, diretrizes e de controles internos, objetivando a melhoria do desempenho institucional;
- ✓ zelo pela independência e proficiência no planejamento de auditoria interna, bem como assegurar que os controles internos adicionem valor à instituição; e
- ✓ garantia da prestação de contas, a responsabilização e a transparência às partes interessadas.

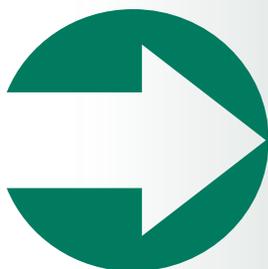
3.1.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – RESPONSÁVEIS PELA CONDUÇÃO DA GOVERNANÇA



ALTA ADMINISTRAÇÃO

A quem compete zelar pela integração das unidades organizacionais, incentivando o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e adoção de boas práticas, tais como:

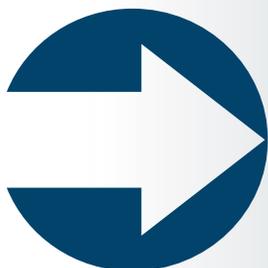
- I – estabelecer mecanismos que assegurem a transparência e o envolvimento das partes interessadas;
- II – promover a integração e desdobramentos nas diversas áreas organizacionais;
- III – direcionar as ações institucionais para resultados;
- IV – monitorar e controlar o grau de maturidade em Governança Institucional.



COMITÊ DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL E GESTÃO PARTICIPATIVA

A quem compete:

- I – acompanhar a efetiva implementação da Política de Governança;
- II – avaliar, dirigir e monitorar a gestão do TRT 16ª Região com vistas a cumprir as demandas do CSJT, CNJ e demais instâncias externas de governança;
- III – participar de reuniões de avaliação estratégica e avaliação sustentável;
- IV – elaborar e coordenar a execução do Plano Estratégico Institucional e Poder Judiciário Nacional;
- V – mapear e controlar as interações entre as estruturas da Governança Institucional, determinando como as decisões críticas são tomadas e como o poder e a responsabilidade são exercidos;
- VI – promover a transparência e a prestação de contas.



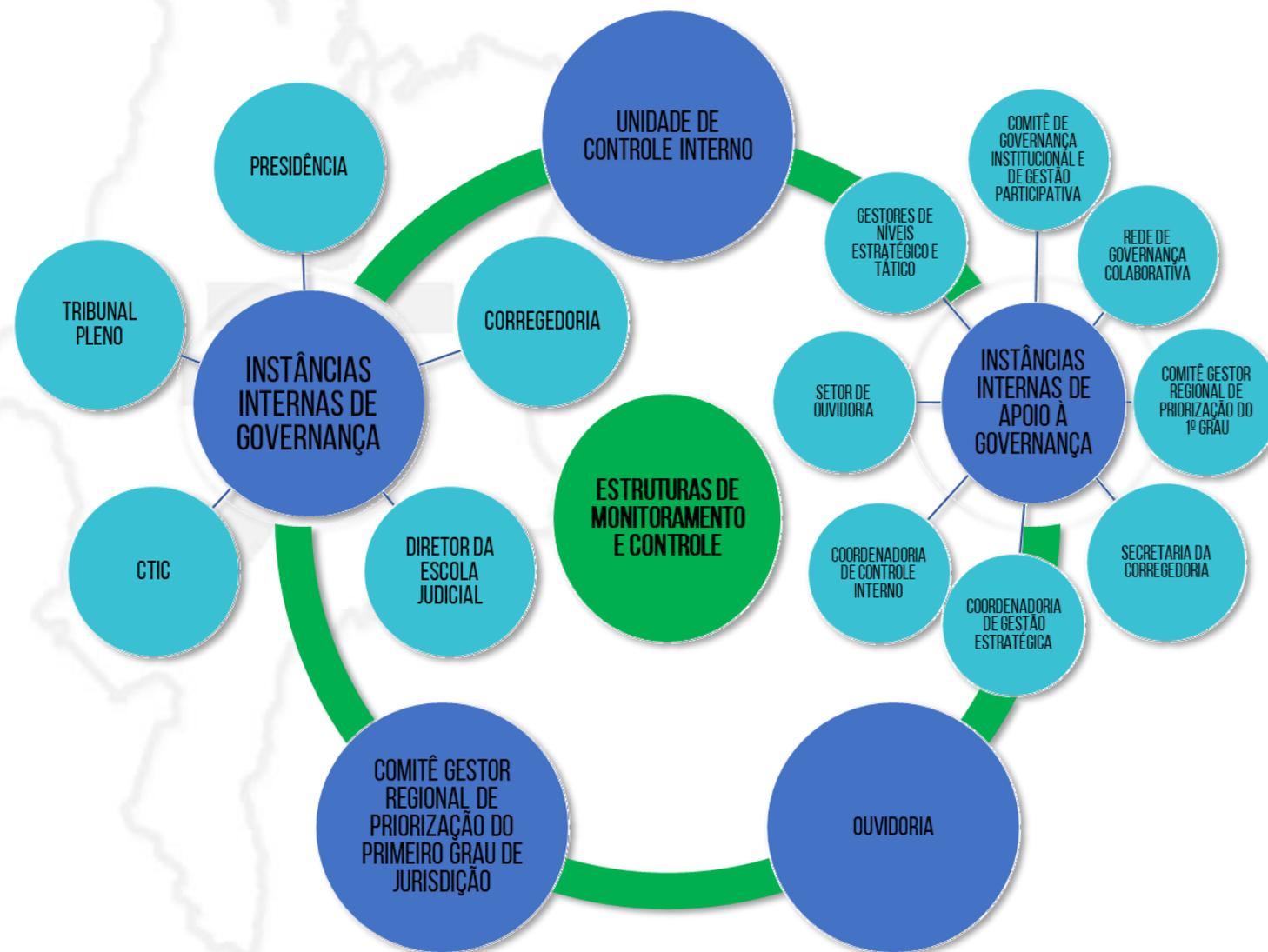
REDE COLABORATIVA DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

A quem compete:

- I – promover o alinhamento estratégico das unidades organizacionais, definindo prioridades e programas de trabalho;
- II – dar suporte à elaboração de projetos e planos de trabalho de Comitês e Comissões;
- III – prestar apoio à Alta Administração e ao Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa, no que se refere à avaliação e ao monitoramento da gestão, visando o cumprimento das demandas da sociedade e das instâncias internas e externas de apoio à governança;
- IV – auxiliar na elaboração e na execução do Plano Estratégico;
- V – participar das reuniões de análise estratégica;
- VI – monitorar e avaliar o cumprimento das metas nacionais de governança;
- VII – orientar demandas de investimentos tecnológicos para cumprimento dos objetivos estratégicos do Tribunal;
- VIII – monitorar a conformidade dos atos de gestão, auxiliando na identificação precoce de riscos ainda não adequadamente tratados;
- IX – participar de reuniões de avaliação estratégica e avaliação sustentável.

3.1.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – MONITORAMENTO E CONTROLE DA GOVERNANÇA

O monitoramento e o controle da governança envolvem um conjunto de atividades, planos, métodos, indicadores e procedimentos interligados, utilizados com vista a assegurar a conformidade dos atos de gestão e a detectar precocemente riscos ainda não adequadamente tratados.



3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

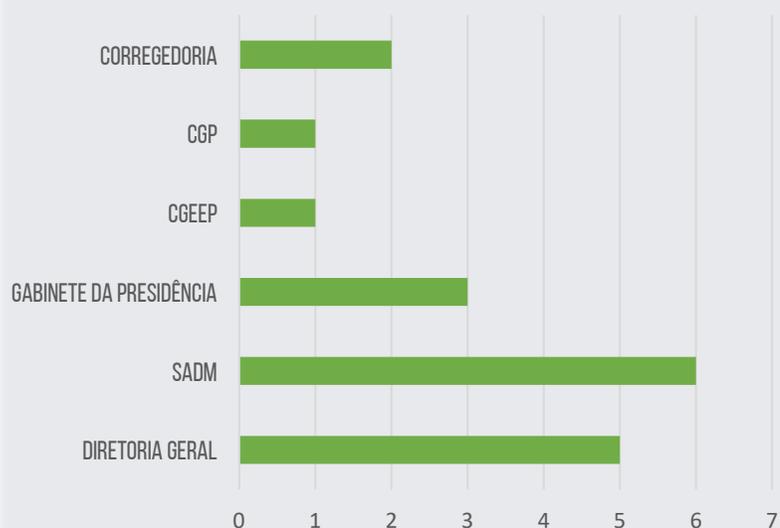
Importantes marcos normativos para nortear as atividades da Coordenadoria de Controle Interno foram editados no exercício de 2020 pelo Tribunal de Contas da União e Conselho Nacional de Justiça. A Instrução Normativa TCU nº 84, de 2020, estabeleceu normas para a tomada e prestação de contas dos administradores e responsáveis da administração pública federal, de modo a demonstrar a atuação das unidades ou de áreas que sejam relevantes para fornecer uma visão integrada e eficaz das atividades e operações da UPC.

A principal alteração trazida pela IN TCU nº 84, de 2020, quanto à Unidade de Controle Interno, trata da auditoria financeira e de

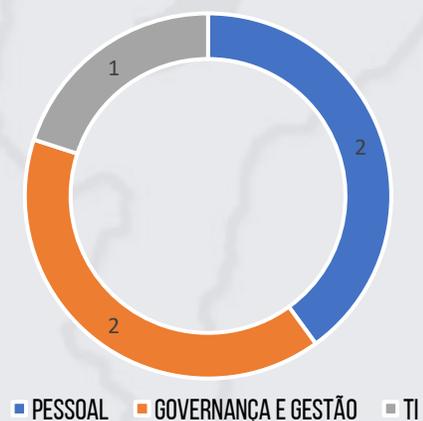
conformidade visando a certificação das demonstrações financeiras do Tribunal.

No âmbito do CNJ, foram editadas a Resolução CNJ nº 308/2020, que organiza as atividades de auditoria interna do Poder Judiciário sob a forma de sistema e a Resolução CNJ nº 309, de 2020, que aprova as diretrizes técnicas das atividades de auditoria interna do Poder Judiciário, trazendo requisitos éticos, diretrizes para comunicação e sigilo dos trabalhos de auditoria, atribuições, competências e práticas profissionais, responsabilidades e normas de auditoria.

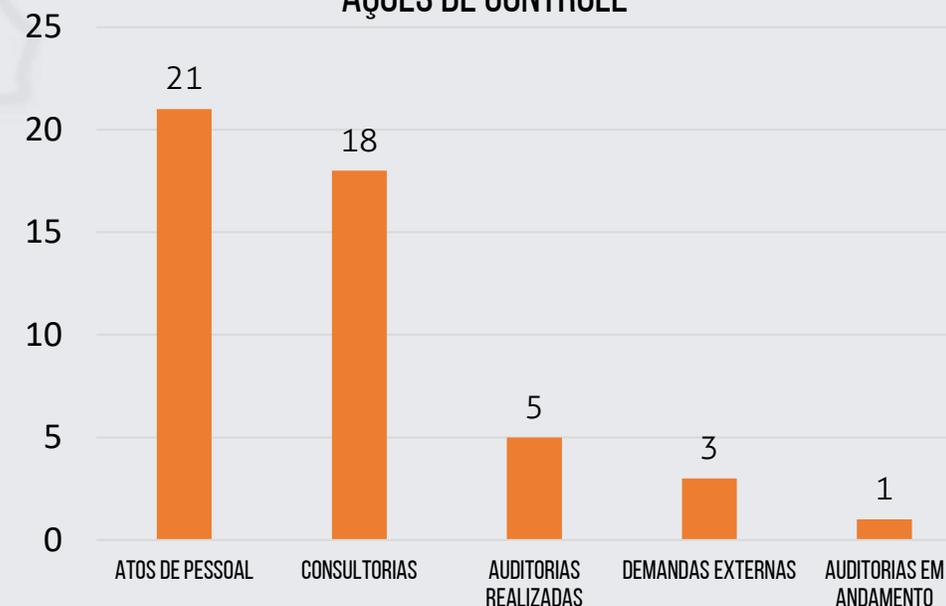
CONSULTORIAS POR UNIDADE



AUDITORIAS POR ÁREA TEMÁTICA



AÇÕES DE CONTROLE

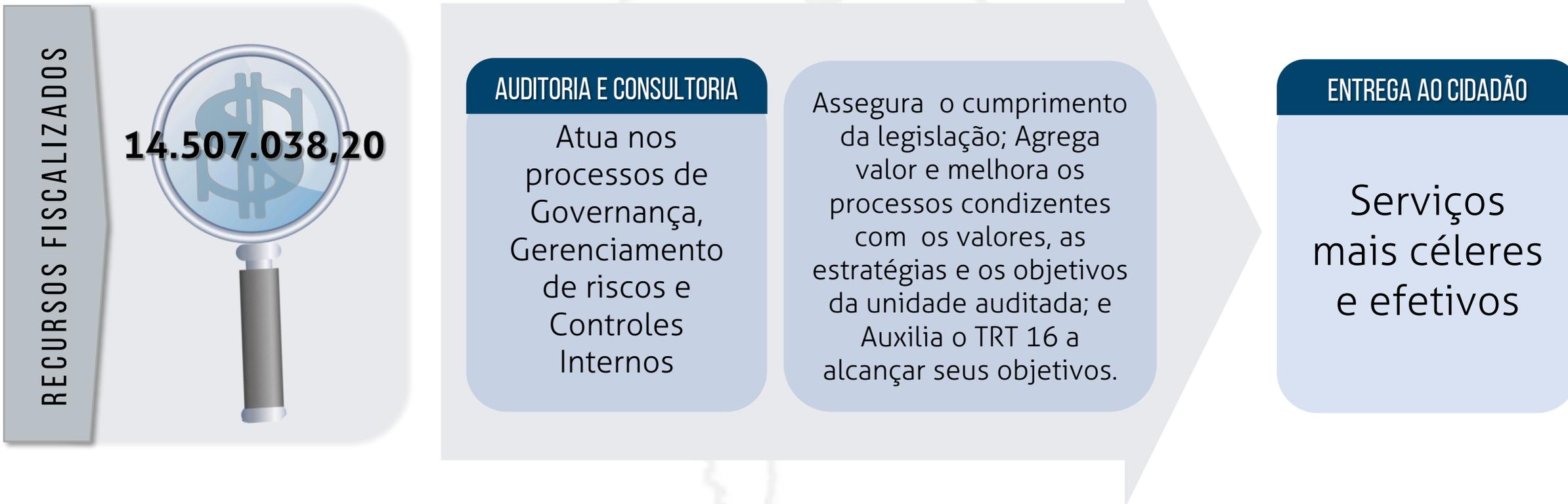


3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

RESULTADO DAS AÇÕES DE AUDITORIA INTERNA

O resultado das ações de avaliação e consultoria visa aferir a eficácia dos processos de governança, gerenciamento de risco e efetividade dos controles internos, auxilia a organização a atingir seus objetivos estratégicos, agregando

valor e melhorando suas operações, contribui para entrega de serviços mais céleres e efetivos à sociedade, conforme fluxo abaixo:



3.1.3. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – ATIVIDADES DE CORREIÇÃO

Dentro da estrutura administrativa do Tribunal, a Corregedoria é exercida pelo Desembargador Vice-Presidente, que exerce a correição permanente ordinária e parcial sobre os órgãos da Justiça do Trabalho da 16ª Região, sem olvidar sua competência para apurar eventuais ilícitos administrativos praticados por magistrados, para apreciar Pedidos de Providências, Reclamações Correccionais, bem como para instruir processos de vitaliciamento.

CORREIÇÕES ORDINÁRIAS

No ano de 2020 todas as Varas do Trabalho que compõem a 16ª Região e, ainda, a Diretoria e Serviços afetos ao Foro “Manoel Alfredo Martins e Rocha” (Imperatriz), foram correicionadas.

As correições ordinárias obedeceram à seguinte metodologia:

- ✓ análise dos relatórios do Sistema e-Gestão;
- ✓ Verificação dos dados e rotinas das Varas do Trabalho, inclusive as metas nacionais, específicas e internas;
- ✓ Averiguação, “in loco”, de documentos, procedimentos e instalações físicas;
- ✓ Coleta de informações prestadas pelo Diretor de Secretaria e demais servidores;
- ✓ Verificação quanto ao cumprimento das recomendações e determinações exaradas na correição do ano pretérito; e
- ✓ Exame de processos por amostragem, com especial atenção

àqueles que eventualmente figuraram como objeto de denúncia ou Pedidos de Providências junto à Corregedoria e/ou Ouvidoria.

Ademais, a equipe correcional discute com o corpo funcional da Vara sobre os motivos causadores da morosidade na tramitação dos feitos, sem olvidar o registro de recomendações e determinações dos objetivos estratégicos a seguir elencados:

- I. assegurar a produtividade na prestação jurisdicional;
- II. Estimular a conciliação;
- III. Gerenciar demandas repetitivas; e
- IV. Impulsionar os processos de execução.

3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – ATIVIDADES DE CORREIÇÃO

CORREIÇÕES REALIZADAS NO ANO DE 2020:

MÊS	UNIDADES JUDICIAIS	PERÍODO DO MÊS
Março	1ª e 2ª VT's de Imperatriz e Foro Manuel Alfredo	2 a 6/3/2020
	Vara do Trabalho de Balsas	16 a 20/3/2020
Junho	Vara do Trabalho de Pedreiras	18 a 19/6/2020
Julho	Vara do Trabalho de Presidente Dutra	9 a 10/7/2020
	1ª Vara do Trabalho de São Luís	13 a 14/7/2020
	2ª Vara do Trabalho de São Luís	16 a 17/7/2020
	Vara do Trabalho de Açailândia	23 a 24/7/2020
Agosto	Vara do Trabalho de Estreito	17 a 18/8/2020
	3ª Vara do Trabalho de São Luís	20 a 21/8/2020
	7ª Vara do Trabalho de São Luís	27 a 28/8/2020
Setembro	Vara do Trabalho de Barreirinhas	10 a 11/9/2020
	6ª Vara do Trabalho de São Luís	17 a 18/9/2020
	4ª Vara do Trabalho de São Luís	21 a 22/9/2020
	5ª Vara do Trabalho de São Luís	24 a 25/9/2020
	Vara do Trabalho de Barra do Corda	28 a 29/9/2020

MÊS	UNIDADES JUDICIAIS	PERÍODO DO MÊS
Outubro	Vara do Trabalho de Bacabal	14 a 16/10/2020
	Vara do Trabalho de Caxias	19 a 20/10/2020
	Vara do Trabalho de Timon	22 a 23/10/2020
Novembro	Vara do Trabalho de Chapadinha	16 a 18/11/2020
	Vara do Trabalho de Pinheiro	23 a 25/11/2020
	Vara do Trabalho de São João dos Patos	26 a 27/11/2020
	Vara do Trabalho de Santa Inês	26 a 27/11/2020

3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – ATIVIDADES DE CORREIÇÃO

Relação dos pedidos de providência e Reclamações Correicionais autuados e solucionados em 2020, com indicação do objeto das demandas e respectiva solução (não conhecimento, deferimento ou indeferimento dos pedidos, etc.).

PEDIDOS DE PROVIDÊNCIA

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	SOLUÇÃO
17/2/2020	0016053-89.2020.5.16.0000	Requerente alega adiamento injustificado de audiência e cerceamento de defesa	Arquivamento com fundamento no inciso I, Art. 485, CPC/2015	2020
6/7/2020	0016262-58.2020.5.16.0000	Pedido de emissão de certidão contendo relação de autos findos	Extinto por ausência de pressupostos processuais	2020
31/3/2020	0016123-09.2020.5.16.0000	Corregedoria Regional informa uso indevido de patrimônio público pertencente ao TRT16, pelo Juiz da VT de Balsas	Pendente de Decisão	Pendente
8/6/2020	0016220-09.2020.5.16.0000	Requerente informa lentidão na tramitação de processo que patrocina	Pendente de Decisão	Pendente
20/3/2020	0016104-03.2020.5.16.0000	Requerente alega assédio moral sofrido por Juiz	Pendente de Decisão	Pendente

RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	SOLUÇÃO
7/8/2020	0016343-07.2020.5.16.0000	Ato praticado por Desembargador do TRT da 16ª Região	Arquivada por faltar competência à Corregedoria Regional para apreciar a demanda	2020
29/4/2020	0016161-21.2020.5.16.0000	Ato praticado no Juízo da 6ª VT de São Luís	Extinto sem resolução do mérito	2020
20/8/2020	0016364-80.2020.5.16.0000	Ato praticado no Juízo da 5ª VT de São Luís	Pendente de Decisão	Pendente

3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – ATIVIDADES DE CORREIÇÃO

PROCESSOS DE VITALICIAMENTO

A Resolução Administrativa n. 217/2013 disciplina o acompanhamento dos juízes do trabalho substitutos para fins de vitaliciamento. é a Resolução Administrativa n. 217/2013

Procedimento adotado pelo Tribunal Regional para efeito de vitaliciamento dos juízes do trabalho substitutos: Quando do ingresso do magistrado, que será submetido a processo de confirmação no cargo, o Corregedor determina a abertura de processo administrativo para acompanhamento das atividades judicantes dos magistrados. Neste PA são coligidas informações referentes à atividade judicante do Juiz na(s) unidades(s) que desempenha suas funções, exigidas pela Resolução Administrativa 217/2013 e pelo ATO CONJUNTO CGT/ENAMAT 01/2013. Ao fim do período de 18 meses o Corregedor determina que sejam colacionadas aos autos outras informações que são gerenciadas pela Corregedoria, Coordenação de Gestão de Pessoas, Secretaria do Tribunal Pleno e Escola Judicial. O Passo seguinte é a emissão de relatório e parecer que se segue com a remessa do processo ao Pleno para deliberar.

Atualmente não tramita nenhum processo de vitaliciamento neste Regional.

RECLAMAÇÕES DISCIPLINARES

Foram autuadas, no exercício de 2020, as seguintes Reclamações Disciplinares/PadMag:

Nº DO PROCESSO	ASSUNTO	SITUAÇÃO ATUAL
0016003-45.2020.5.16.000	Excesso de Prazo	Homologada a desistência
0016520-68.2020.5.16.0000	Ato praticado pelo Juízo de Pinheiro	Homologada a desistência
006000-83.2019.5.16.0000	Assédio Moral	Pendente

3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES

Relativamente ao procedimento administrativo disciplinar em face de servidores, o Regional mantém uma Comissão Permanente de Sindicância e Processo Disciplinar, designada por meio da Portaria GP nº 62, de 17 de janeiro de 2018, composta por três membros, por prazo indeterminado, e possui suas atribuições previstas nos artigos 149 a 152 da Lei Federal nº 8.112, de 1990.

Registra-se que os membros da comissão de sindicância não se dedicam exclusivamente aos trabalhos de sindicância/procedimento administrativo disciplinar.

Quando surge uma denúncia, a Presidência do Tribunal edita Portaria autorizando a abertura de sindicância para apurar os fatos narrados, fixando prazo de trinta dias para conclusão dos trabalhos, podendo ser prorrogado por igual período, visando a elaboração do relatório final.

Nos processos são respeitados os princípios da ampla defesa e do contraditório, atuando a comissão em observância aos dispositivos legais.

No que tange aos procedimentos adotados, importante registrar que após a instauração da sindicância pela autoridade competente, o primeiro ato da comissão é a reunião para análise e deliberação da forma como se

procederá à colheita de provas. Via de regra, o primeiro ato é a oitiva prévia do investigado/sindicado, de forma a se aferir a necessidade de demais provas para esclarecimento e formação do convencimento dos membros da comissão.

Finalizada a produção de provas, é realizado o interrogatório do investigado/sindicado, ocasião na qual lhe é oportunizado o contraditório em face de todas as provas produzidas, encerrando-se a instrução processual.

Após, é elaborado o Termo de Indiciamento ou Relatório Final, a depender do caso, sendo, então, o processo encaminhado à Presidência do Tribunal para decisão.

O procedimento acima é adotado como regra geral em todos os processos, podendo haver variantes a depender do caso analisado.

Ressalte-se, por fim, que em todos os procedimentos são respeitados os princípios da ampla defesa e do contraditório, atuando a comissão em observância aos dispositivos legais.

3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES

No exercício de 2020, foram instaurados dois procedimentos a cargo ou de interesse da Comissão Permanente de Sindicância e Processo Disciplinar:

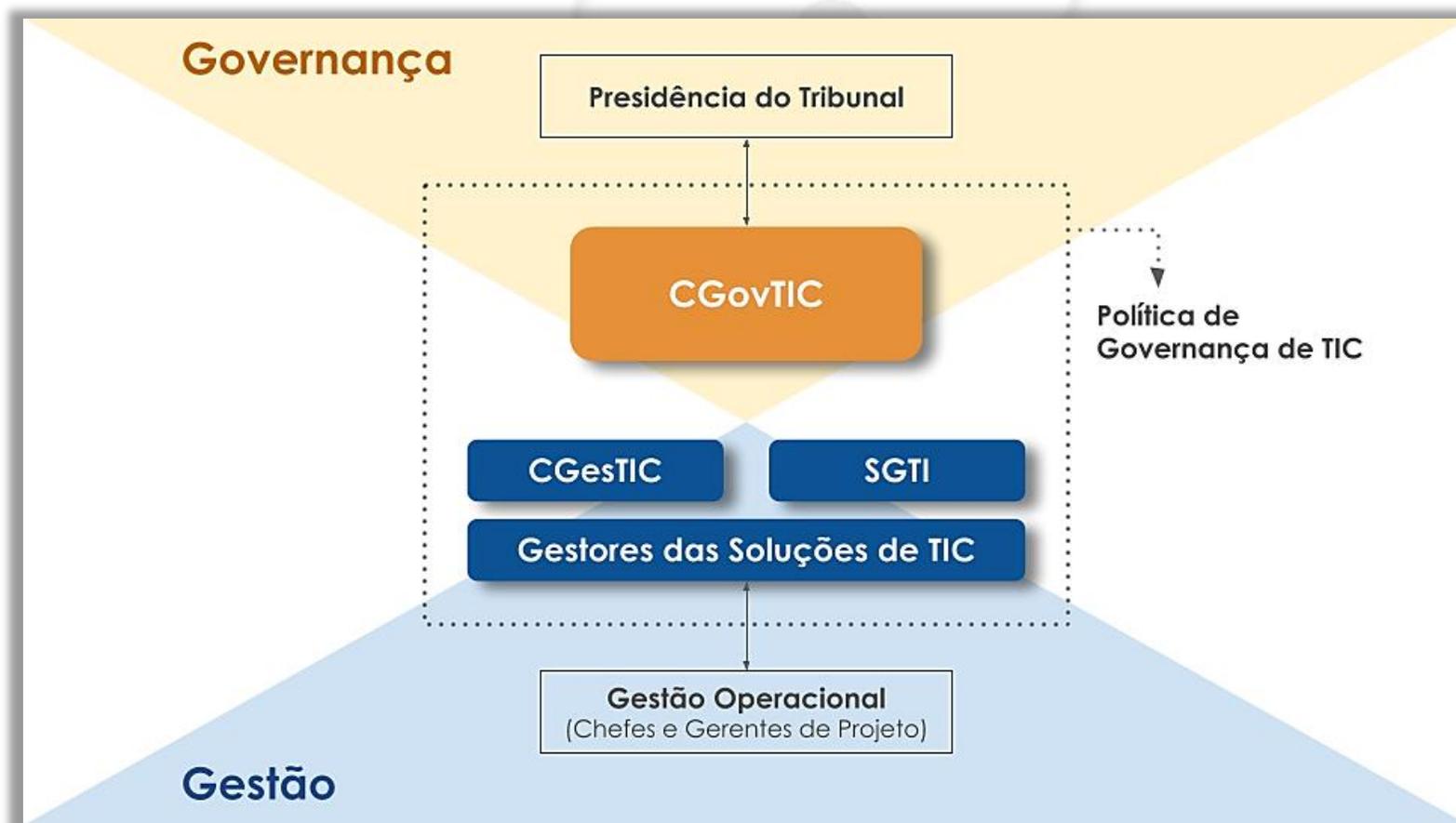
PROTOCOLO	ABERTURA	OBJETO	SITUAÇÃO
4575/2020	15/07/2020	Apuração furto cabos de sistema de proteção contra descargas elétricas	Finalizado (penalidade de advertência servidores e negociação com prestadora de serviços).
6277/2020	17/12/2020	Apuração mau funcionamento grupo gerador, risco de danos a equipamentos da sala cofre	Solucionado pela Administração.

3.2. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

3.2.1. MODELO DE GOVERNANÇA DE TIC

O Modelo de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) do Tribunal é definido pela Política de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (PGTIC), instituída pela Portaria GP nº 794, de 2018. Ele está alinhado às orientações do Conselho Nacional de Justiça acerca da Governança e Gestão de

Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito do Poder Judiciário, estabelecidas mediante a Resolução nº 211, de 15 de dezembro de 2015. A figura a seguir apresenta, de forma esquemática, o modelo de governança do Tribunal:



3.2. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

3.2.1. MODELO DE GOVERNANÇA DE TIC

O modelo tem como principal instância o Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação do TRT16 (CGovTIC), que é um órgão colegiado permanente voltado ao assessoramento da Presidência do Tribunal nos temas relacionados à governança de TIC. O CGovTIC tem como objetivos analisar e aprovar políticas, diretrizes, metas institucionais e objetivos estratégicos relativos à TIC; definir e acompanhar os planos estratégicos e táticos de TIC; definir e orientar demandas de investimentos tecnológicos; definir e comunicar as diretrizes para gestão do portfólio de projetos e de ações; definir e comunicar as diretrizes para as contratações de soluções de TIC; além de definir e comunicar diretrizes para avaliação do desempenho de TIC.

As demais estruturas envolvidas estão voltadas para o contexto de gestão, e são elas: Comitê de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGesTIC); Unidade de Apoio à Governança de TIC; e Gestores das Soluções de TIC.

O CGesTIC é a instância técnica de apoio à área de Tecnologia da Informação e Comunicação na elaboração de planos táticos e operacionais, análise das demandas, acompanhamento da execução de planos, estabelecimento

de indicadores operacionais, e proposição de replanejamentos.

A unidade de Apoio à Governança de TIC tem por finalidade auxiliar nas atividades atinentes ao direcionamento e alinhamento das ações de TIC com as necessidades do TRT16, fornecendo às instâncias decisórias as informações necessárias para orientar a tomada de decisão em relação aos recursos de TIC.

Os principais instrumentos utilizados para o direcionamento das ações de TIC são: Plano Estratégico de TIC; Plano Diretor de TIC; Plano Anual de Contratações e Orçamentário de Soluções de TIC; Portfólio de Projetos de TIC; Plano Anual de Capacitação de TIC.

Estes planos estão alinhados aos planos estratégicos, à estrutura hierárquica, à estrutura normativa do Tribunal e a outros normativos e diretrizes do Judiciário Federal, como a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário e o Plano Estratégico de TIC do CSJT.

3.2. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

3.2.2. MATURIDADE DA GOVERNANÇA DE TIC

O Índice de Governança e Gestão de TI do TCU e o iGovTIC-JUD do Poder Judiciário são os principais indicadores que avaliam a capacidade de governança e a gestão de TIC dos órgãos do Poder Judicial, com mensuração anual, respectivamente, pelo Tribunal de Contas da União e Conselho Nacional de Justiça.

A avaliação da governança de TI do TCU faz parte do questionário integrado de avaliação da governança e gestão das organizações públicas federais e é expressa pelo IGovTI.

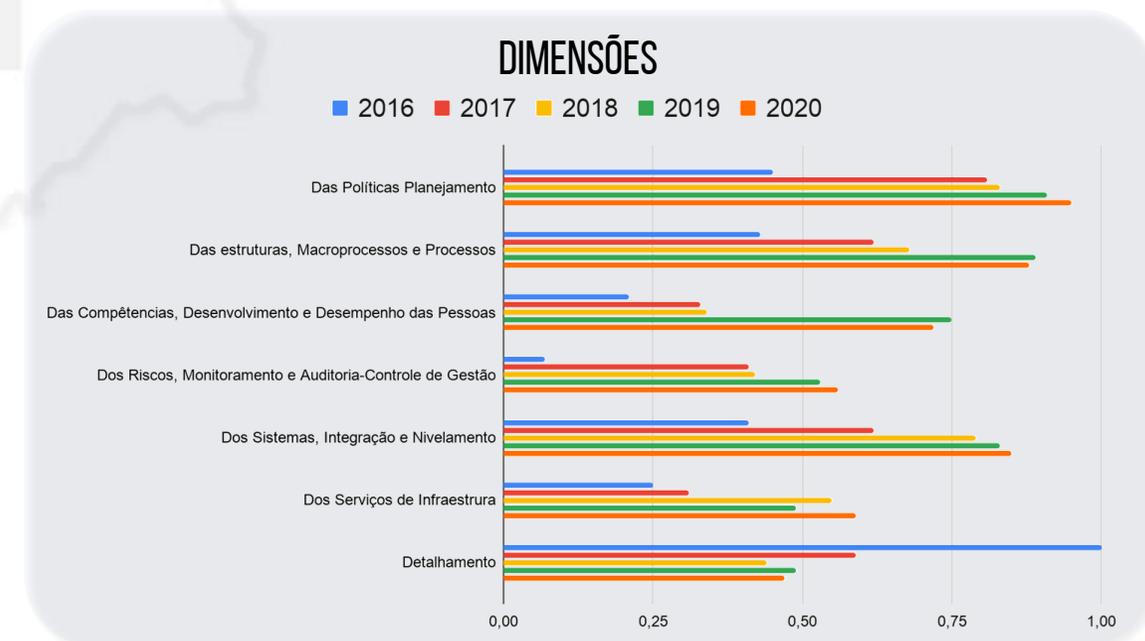
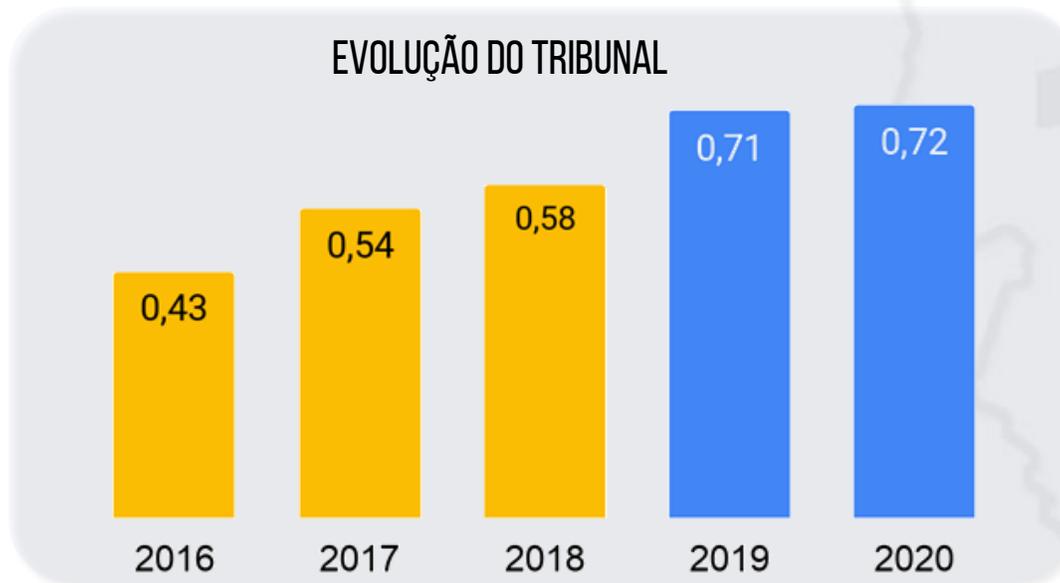
Em 2020 não houve mensuração do IGovTI-TCU. No entanto, ainda em 2018, o Tribunal havia alcançado a meta estabelecida para 2019 ao atingir a pontuação de 44%. Considerando as ações realizadas em 2019 e 2020, é possível inferir que o Tribunal alcançou a meta estipulada também em 2020.

Com relação ao indicador do CNJ, o TRT16 alcançou a pontuação 0,72 no

nível de maturidade do iGovTIC-JUD de 2020 – Levantamento de Governança, Gestão e Infraestrutura de TIC do Poder Judiciário. O levantamento é realizado anualmente, e tem o objetivo de aferir o nível de cumprimento das Diretrizes Estratégicas de Nivelamento constantes da Resolução nº 211/2015 do CNJ, especialmente no que se refere aos domínios Governança e Gestão e Infraestrutura de TIC.

O Tribunal apresentou crescimento nos últimos anos no iGovTIC-JUD, saindo da pontuação de 0,43 em 2016 para 0,72 em 2020, se consolidando no nível “Aprimorado” de maturidade em Governança, Gestão e Infraestrutura de TIC.

A evolução do Tribunal no índice decorre principalmente da adoção de boas práticas em TIC, como a implementação das estruturas de Governança de Gestão, criação de políticas e formalização e execução de processos de gestão de TIC.



3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS

O Plano Estratégico do Tribunal, previu para o ano de 2020, um total de 17 metas estratégicas. Destas, destacamos que onze foram integralmente cumpridas, uma meta não foi cumprida e cinco não foram mensuradas.

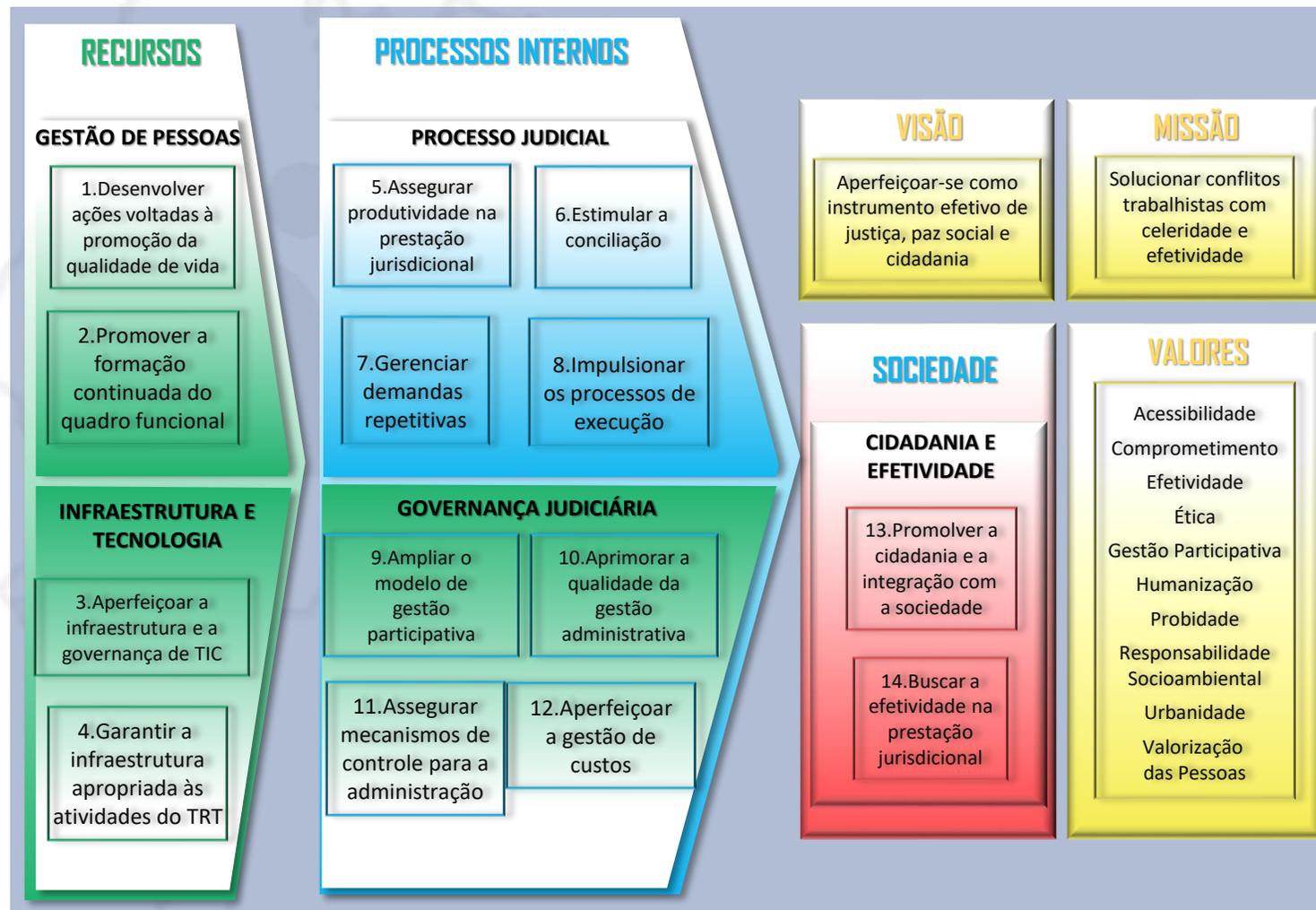
Quanto às Metas Judiciais, das sete metas previstas, cinco foram cumpridas, restando duas metas não cumpridas, que foram: a meta de redução da taxa de congestionamento da fase de execução e índice de precatórios pagos.

Quanto às metas administrativas com rol de dez metas, seis metas foram cumpridas e quatro não puderam ser mensuradas.

Ressalte-se que o rol de metas não mensuradas, refere-se a ações administrativas voltadas à integração, governança judiciária e qualidade de vida, que por sua vez ficaram prejudicadas em razão da suspensão das atividades administrativas e judiciais presenciais, em cumprimento as normas de prevenção de contágio pelo novo Coronavírus (COVID19).

Findo o sexênio de vigência do atual Plano Estratégico, podemos destacar o exitoso cumprimento das metas e objetivos estratégicos traçados e a consequente melhoria nos índices de desempenho comparado da Justiça Trabalhista.

MAPA ESTRATÉGICO 2015 - 2020



3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS

O Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, elaborado e executado com base nos princípios de gestão participativa, promove o constante alinhamento de objetivos estratégicos e metas aos programas, projetos e iniciativas desenvolvidas pelas diversas unidades organizacionais, bem como por meio de comissões, comitês, grupos de trabalho e demais representações externas, que auxiliam a Administração nas tomadas de decisões e cumprimento de sua missão Instituição.

Como instância interna de apoio à governança, as pessoas vinculadas à gestão colaborativa atuam com proposições e desenvolvendo ações de interesse do Regional, com suporte, principalmente visando a gestão para resolução das demandas judiciais, com a finalidade principal de reduzir o tempo de tramitação dos processos com efetividade, promovendo a interação entre os diversos interessados.

Conforme disposto na Resolução nº 322, de 1º de junho de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que estabeleceu a necessidade de se fixar regras mínimas para a retomada dos serviços jurisdicionais presenciais, este Regional instituiu por meio da Portaria GP nº 257, de 2020, a Comissão de Apoio para o Retorno Gradual ao Trabalho Presencial, a fim de promover as adequações necessárias para a retomada

gradual dos serviços jurisdicionais presenciais, observada a situação epidemiológica local.

Destaca-se que desde 2019, este Regional tem 100% de seus processos tramitando no Sistema de Processos Eletrônicos da Justiça do Trabalho – (PJE/JT), o que contribuiu sobremaneira para que não houvesse solução de continuidade na prestação jurisdicional de 1º e 2º graus.

Visando manter a transparência dos serviços foi disponibilizado um painel no página principal do site deste Regional, com a produtividade no período da pandemia, inclusive com as liminares deferidas:

<https://www.trt16.jus.br/transparencia/produtividade>

A partir da página seguinte, destacamos os principais Programas, Projetos e Iniciativas:

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS

PROGRAMA PJE

O Programa de Desenvolvimento do Processo Judicial Eletrônico representa a busca por soluções para a utilização do sistema PJe-JT.

Compreende toda a regulamentação acerca do PJe no âmbito do Regional, quanto a diretrizes gerais, procedimentos e normas de atuação dos setores envolvidos.

PROGRAMA GESTÃO DE PESSOAS

Engloba as iniciativas do Tribunal para promover o bem-estar no ambiente de trabalho.

O desenvolvimento do corpo funcional é necessário tanto na área pessoal quanto na área profissional e depende de diretrizes para a gestão dos recursos humanos, da promoção da saúde física e mental e da qualificação para o trabalho.

PROGRAMA TIC

O Programa de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicações atende, de forma direta, ao Macrodesafio do Poder Judiciário acerca da governança de TIC.

O Plano Estratégico de TIC e o Plano Diretor de TI são instrumentos essenciais a nortear a atuação do Tribunal.

PROGRAMA CIDADANIA

O Programa de Afirmação da Cidadania visa ampliar a participação do TRT 16ª na concretização de direitos da sociedade maranhense.

Envolve a realização de ações que visem à educação dos cidadãos e à consciência de seus direitos e deveres, bem como a divulgação de serviços prestados pela Justiça do Trabalho.

PROGRAMA INFRAESTRUTURA

O Programa de Melhoria da Infraestrutura objetiva aprimorar a qualidade da estrutura física das unidades do Tribunal.

Trata-se da busca pela acessibilidade, segurança das instalações, sustentabilidade (redução de consumos), adequação ergonômica e a criação de um ambiente de trabalho que proporcione o bem-estar dos colaboradores e da sociedade que recebe os serviços prestados.

PROGRAMA INTEGRAÇÃO

O Programa de Integração da Administração Judiciária concentra o esforço para a instituição da governança, a manutenção de resultados e o estabelecimento de padrões de referência em administração.

O fortalecimento da área administrativa deve vir da implantação de mecanismos de controle de atuação e de riscos, da gestão conjunta, democrática e participativa.

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS

PROGRAMA JURISPRUDÊNCIA

O Programa de Consolidação da Jurisprudência tem por objetivo reduzir as taxas de recorribilidade interna e externa por meio do estabelecimento e da divulgação sistemática da jurisprudência uniforme do Tribunal.

Compreende a instituição de súmulas e a solidificação da jurisprudência uniforme, bem como a criação de bases de consulta especificadas por assuntos e resultados.

PROGRAMA EXECUÇÃO

O Programa de Efetividade na Execução centralizou as ações do Tribunal na fase de execução.

Entre elas, o esgotamento de todos os meios coercitivos de quitação da dívida, a instituição de pautas de conciliação na execução e a realização de acordos em precatórios.

PROGRAMA ALINHAMENTO

O Programa de Alinhamento Estratégico buscou a multiplicação de envolvidos com a execução da estratégia.

Contempla a elaboração e revisão de planos de atuação por unidade, comprometendo as equipes e compartilhando responsabilidades para a obtenção de resultados.

PROJETO QUALIDADE DE VIDA

O Programa de Qualidade de Vida, nos termos da Resolução CNJ nº 207/2015, com foco na promoção do bem-estar, prevenção de riscos e doenças ocupacionais no ambiente de trabalho, promoveu campanhas, palestras, workshops e atividades educativas.

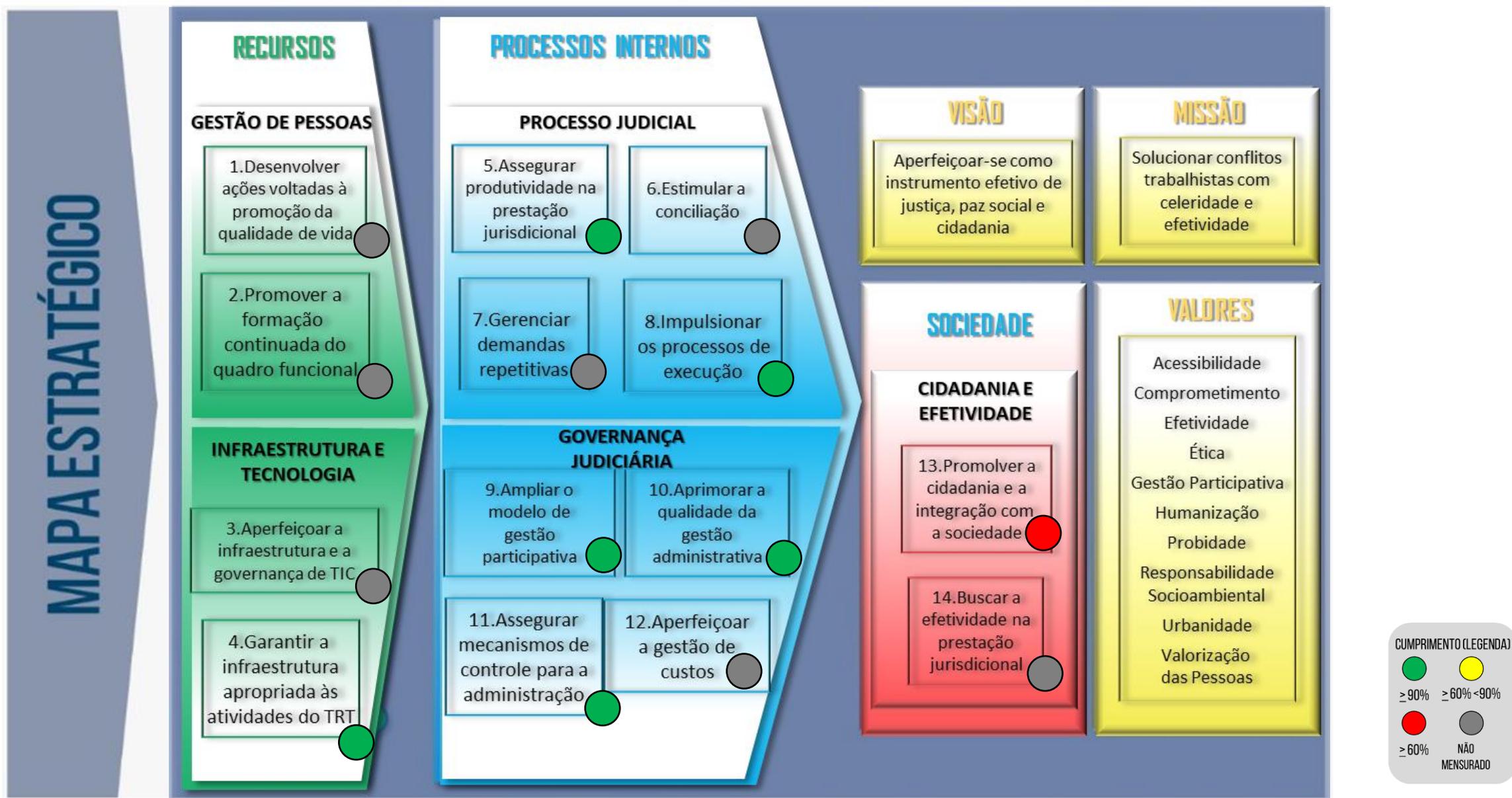
PLANO DE OBRAS

Garantir processo regular de planejamento, execução e monitoramento de obras, revitalização, reestruturação e manutenção de espaços físicos internos e externos do prédio-sede, Foros e Varas do Trabalho.

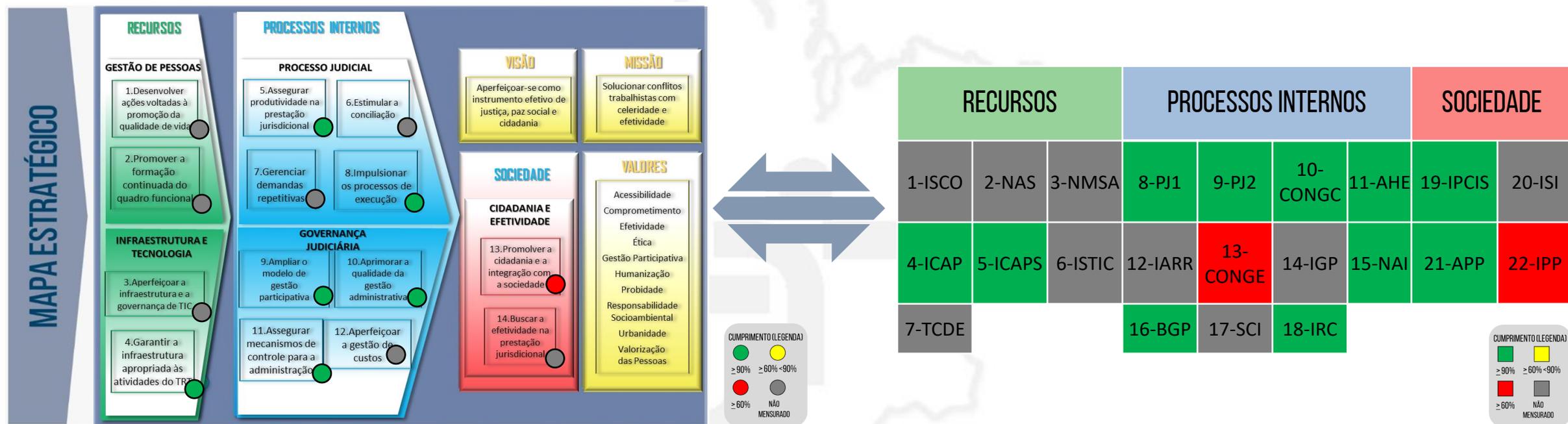
PROJETO EFETIVIDADE JURISDICIONAL

Objetivou melhorar a prestação jurisdicional do TRT16, com a inserção de painéis de Business Intelligence (BI), para consulta rápida de processos, ranking de produtividade e demais informações relevantes para o cumprimento de metas judiciais.

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



DESCRIÇÃO DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS

- ❖ ISCO - Índice de Satisfação com o Clima Organizacional
- ❖ NAS - Nº de Ações de Saúde
- ❖ NMSA - Nº de Magistrados e Servidores Atendidos
- ❖ ICAP - Índice de Capacitação
- ❖ ICAPS - Índice de Capacitação em Sistemas
- ❖ ISTIC - Índice de Satisfação com os serviços de TIC
- ❖ TCDE - Tx. Congestionam. Demandas de Engenharia
- ❖ PJ1 - Performance Jurisdicional – 1º Grau
- ❖ PJ2 - Performance Jurisdicional – 2º Grau
- ❖ CONGC - Tx. Congestionam. na fase de conhecimento
- ❖ AHE - Acordos Homologados em Execução
- ❖ IARR - Índice de Admissibil. em Recurso de Revista
- ❖ CONGE - Tx. Congestionam. na fase de execução
- ❖ IGP - Índice de Gestão Participativa
- ❖ NAI - Nº de Ações Institucionais
- ❖ BPG - Boas Práticas de Gestão
- ❖ SCI - Sistemas de Controle Interno
- ❖ IRC - Índice de Redução de Consumo
- ❖ IPCIS - Índice de Promoção da Cidadania e Integração com a Sociedade
- ❖ ISI - Índice de Satisfação com a Instituição
- ❖ APP - Arrecadação por Processo
- ❖ IPP - Índice de Pagamento de Precatórios

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

RESULTADO DAS METAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO (SÉRIE HISTÓRICA)

	Metas	Referência 2014	Meta 2015	Resultado 2015	Meta 2016	Resultado 2016	Meta 2017	Resultado 2017	Meta 2018	Resultado 2018	Meta 2019	Resultado 2019	Meta 2020	Resultado 2020
Recursos	Meta 1 TRT ISCO	75,66%	76%	---	---	---	78,0%	---	---	---	80%	76,70%	-	-
	Meta 2 TRT NAS	6	7	6	7	---	8	---	8	12	8	10	9	NM
	Meta 3 TRT NMSA	426	447	387	460	---	473	---	486	553	498	534	511	NM
	Meta 4 TRT Icap		>50%	43,0%	>50%	---	>50%	---	>50%	57,4%	>50%	85%	>50%	90%
	Meta 5 TRT IcapS		>10%	9,1%	>10%	---	>10%	---	>10%	17,7%	>10%	13,2%	>10%	10%
	Meta 6 TRT ISTIC		>75%	---	>75%	---	>75%	---	>75%	77,0%	>75%	83,6%	>75%	NM
	Meta 7 TRT TCDE	---	<30%	---	<30%	---	<30%	---	<30%	---	<30%	---	<30%	NM
Processos Internos	Meta 8 TRT PJ1	161	163	143	164	---	166	156	168	197	169	192	171	128
	Meta 9 TRT PJ2	83	84	68	85	---	86	76	87	117,9	87	130	88	130
	Meta 10 TRT CongC	53,94%	<50%	---	<48%	---	<46%	56,9%	<44%	44%	<42%	39,9%	<40%	39%
	Meta 11 TRT AHE	734	741,34	1189	749	---	756	946	763	956	771	1061	778	1002
	Meta 12 TRT IARR	27,01%	25,01%	---	22,01%	---	17,01%	32,88%	17,01%	16,6%	100%	132,0%	-	-
	Meta 13 TRT CongE	73,62%	<70%	85,60%	<68%	---	<66%	80,87%	<64%	76,60%	<62%	70,67%	<60%	78%
	Meta 14 TRT IGP		3	---	3,6	---	4,2	---	4,8	5,6	5,4	5,9	6	NM
	Meta 15 TRT NAI		2	5	2	---	2	---	2	3	2	6	2	3
	Meta 16 TRT BGP		2	0	2	---	2	---	2	3	2	2	2	2
	Meta 17 TRT SCI		35%	0,0%	70,0%	---	100,0%	---	---	---	---	---	-	-
	Meta 18 TRT IRC		10	8	10	---	10	---	10	11	10	12	10	15
Sociedade	Meta 19 TRT IPCIS												3	3
	Meta 20 TRT ISI	91,55%	>85%	---	---	---	>85%	---	---	---	>85%	80%	-	-
	Meta 21 TRT APP	226,42		226,42	230,9	---	235,48	321,66	240,00	188,73	244,53	202,46	249,06	260
	Meta 22 TRT IPP	24,95%	>25%	28,26%	>25%	---	>25%	38,8%	>25%	20,2%	>25%	21,7%	>25%	19,9%

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

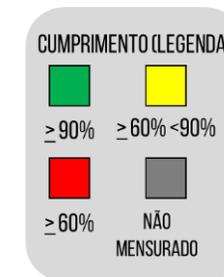
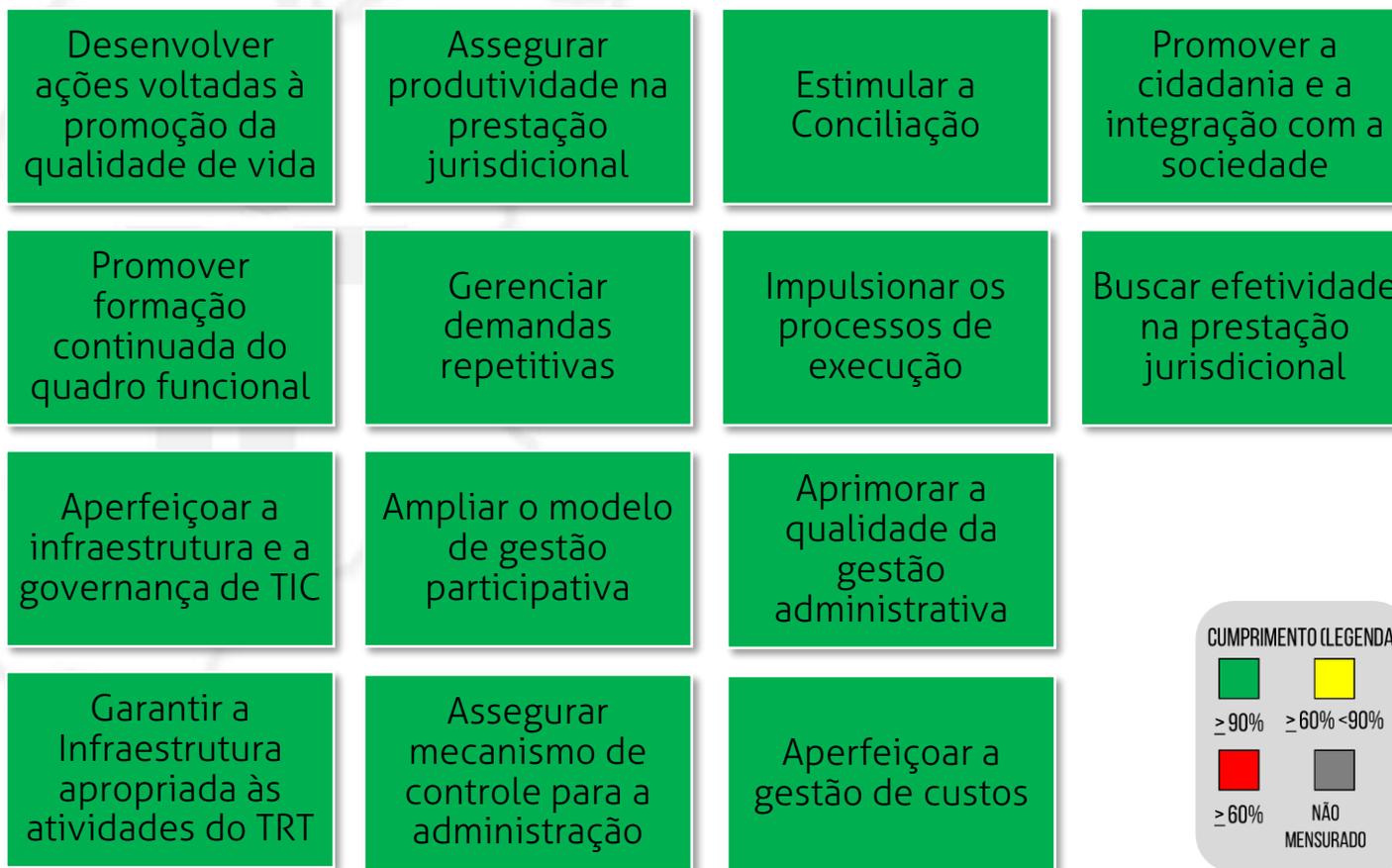
O Plano Estratégico deste Regional está alinhado aos Planos Estratégicos do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho, que norteiam as ações e iniciativas implementadas nas áreas meio e fim.

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região vem se destacando no cumprimento das metas e das políticas estabelecidas pelos órgãos superiores, apresentando expressivo aumento nos índices de produtividade, bem como na gestão de recursos públicos.

Ao longo de toda a vigência do atual Plano Estratégico, a administração deste Egrégio Regional fomentou a implementação de recursos tecnológicos de ponta, permitindo a evolução das ferramentas disponíveis.

Desde o final de novembro de 2019, a tramitação processual na Justiça do Trabalho no Maranhão passou a ocorrer somente por meio eletrônico, por conta da migração de 100% do acervo de processos físicos para o Sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Inúmeras iniciativas voltadas a promoção da Cidadania, as quais destacamos os Projetos TRT na Escola e Projeto Trabalho Seguro que se destaca pela abrangência e relevância social.



3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Não obstante o empenho para cumprimento das metas regionais e nacionais, a Administração não se olvidou de dar continuidade ao cumprimento das diretrizes prioritárias fixadas para este ano de 2020.

A Escola Judicial cumpriu calendário de cursos virtuais, foram realizadas reuniões setoriais de forma virtual, audiências e sessões virtuais e “lives” no canal do “Youtube”, redes sociais e outros canais de comunicação oficial.

O portal do Tribunal manteve-se atualizado com a produtividade da pandemia e demais informações necessárias à manutenção da transparência deste órgão.



PRODUTIVIDADE DO TRIBUNAL

LIMINARES DEFERIDAS



<https://www.trt16.jus.br/transparencia/produtividade>

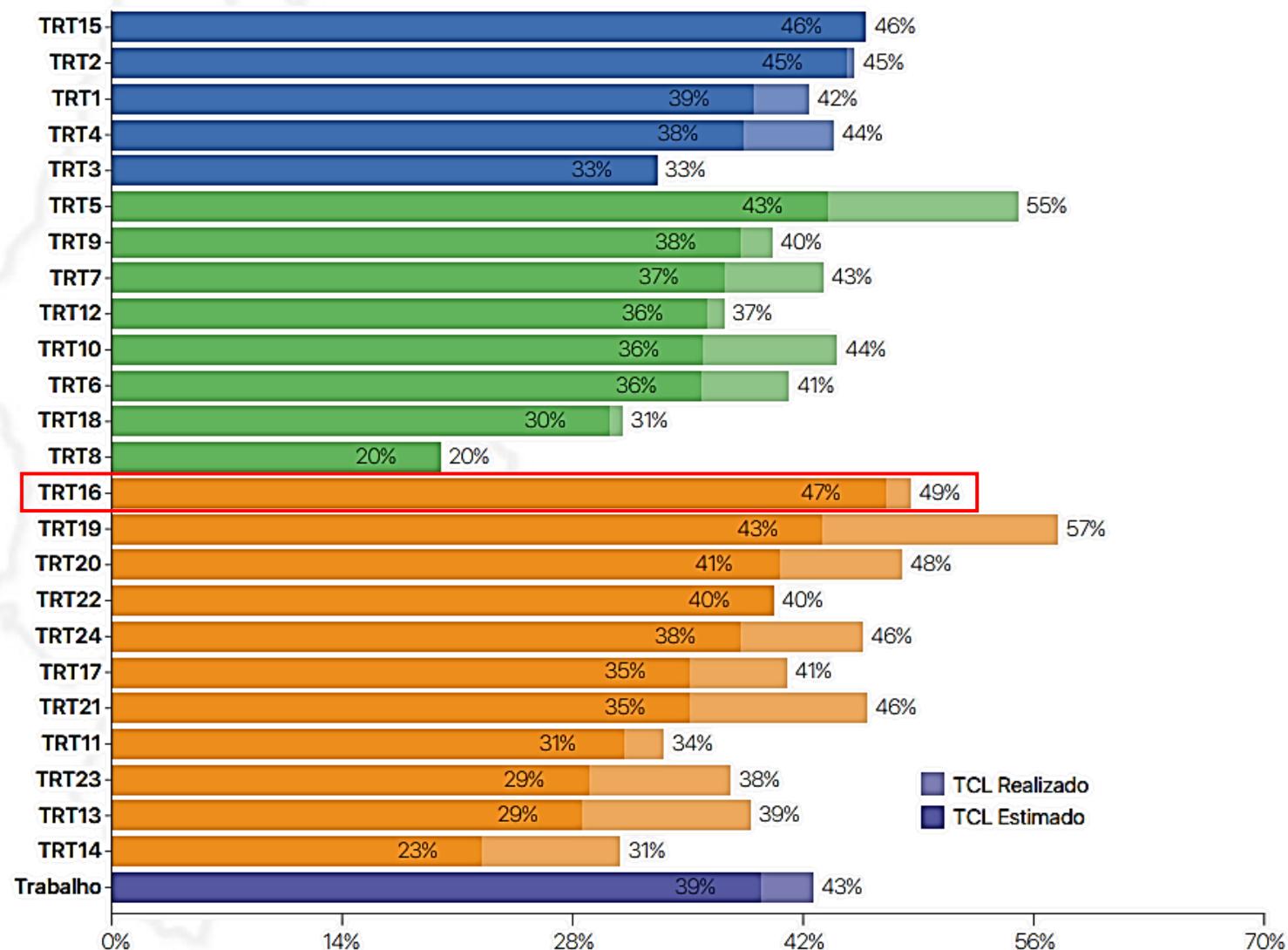
3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL X JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020

A melhoria dos resultados está associadas ao modelo de gestão participativa adotado pela administração, assim como pela integração de ações e iniciativas e todas as ferramentas tecnológicas disponibilizadas.

Ao lado, destacamos a fig. 180, extraída do Relatório Justiça em Números 2020, que destaca a Taxa de Congestionamento realizada e a estimada para cumprimento de 100% de efetividade no ranking de produtividade comparada da Justiça do Trabalho.

Destaca-se que seria necessária a redução de apenas 2pp para o atendimento de 100% no principal indicador de eficiência do Poder Judiciário (IPC-JUS).

Figura 180: Taxa de congestionamento líquida (TCL) realizada x resultado da consequência se cada tribunal atingisse IPC-Jus de 100%



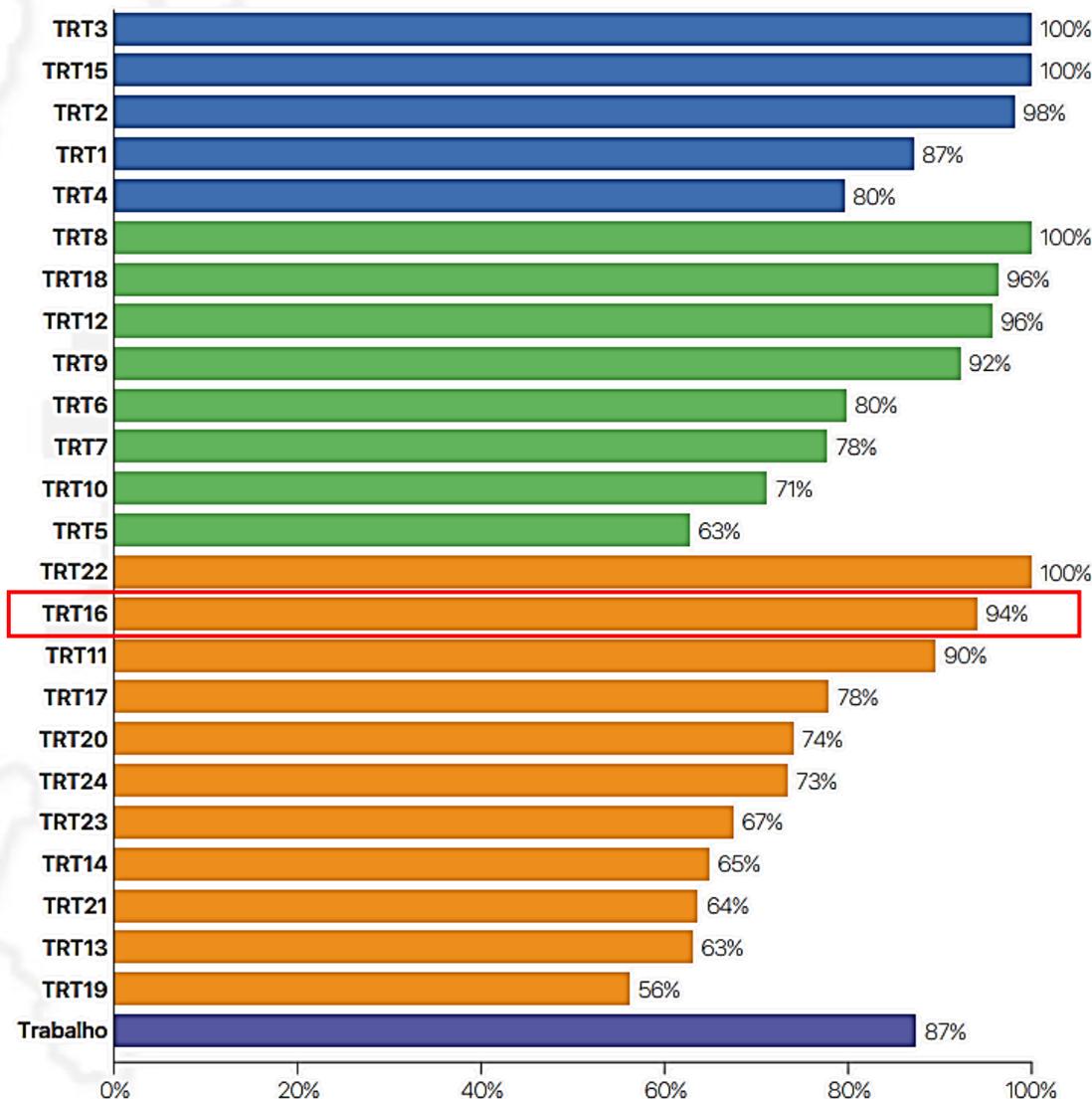
3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL X JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020

O gráfico ao lado (figura 173), extraído do Relatório Justiça em Números 2020, demonstra o Resultado IPC-Jus por Tribunal Regional do Trabalho.

Destacamos o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, que apresenta o índice de 94%, enquadrando-se na 2ª colocação os tribunais de pequeno porte (faixa laranja).

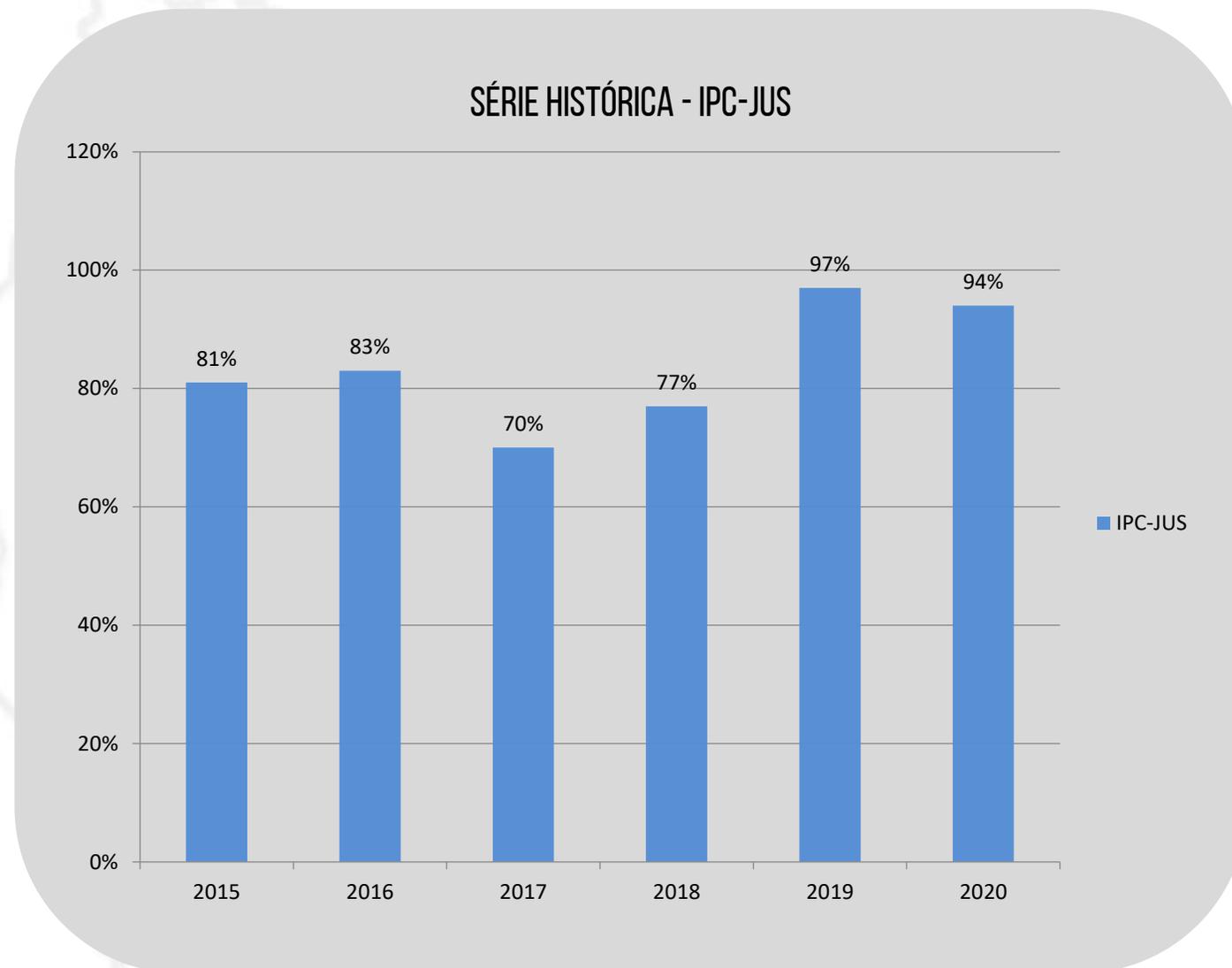
Ressalte-se que no cenário nacional ocupa o 8º lugar no ranking de produtividade.

Figura 173: Resultado do IPC-Jus por total tribunal (incluída a área administrativa)



3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL X JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020

O gráfico ao lado demonstra a expressiva evolução do Índice de Produtividade Comparada da Justiça do Trabalho, anualmente apurado pelo Conselho Nacional de Justiça, que leva em consideração o orçamento disponibilizado e a força de trabalho em relação ao número de casos baixados no 1º e 2º Graus de jurisdição.



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

SÉRIE HISTÓRICA - GRAU DE DESEMPENHO (%)

		METAS	ÍNDICES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
METAS	METAS NACIONAIS	META 1	IPJ	99,29%	78,04%	99,07%	121,59%	119,44%	120,33%
		META 2	IPA	94,22%	100,22%	106,33%	101,89%	105,26%	104,76%
		META 3	ICONC	117,69%	106,85%	101,06%	75,86%	73,72%	100,12%
		META 5	IE	81,21%	59,21%	100,11%	122,61%	107,05%	64,96%
		META 6	IACJ1	74,86%	80,31%	97,35%	92,65%	100,12%	103,00%
		META 6	IACJ2	89,66%	69,70%	83,47%	102,04%	102,04%	100,00%
		META 7	IRA	111,79%	33,35%	87,48%	117,00%	132,01%	176,00%
		META 9	ODS						100,00%
		META 10	PCMSO						100,00%
		META 11	TRABALHO INFANTIL						100,00%
		METAS ESPECÍFICAS CSJT	META 1	IGOV PESSOAS			100%	94,40%	
	META 2		IEOD	105,53%	122,89%	110,69%	116,50%	123,95%	110,60%
	META 3		IGOV TI			64%	100%		
META 4	TMDP2		74,89%	66,25%	72,56%	121,87%	98,86%	12%	
META 5	TMDP1C		86,73%	75,60%	90,74%	54,44%	54,42%	110%	
META 12	IGOV					100%			
		META 13	IAM	49,09%	30,91%	76,68%	90,32%	92,73%	92,73%

DESEMPENHO	CUMPRIMENTO
≥100%	Meta Cumprida
≥ 90% e <100%	Meta Não Cumprida
≥ 80% e 90%	Meta Não Cumprida
< 80%	Meta Não Cumprida
	Não mensurada no período

*Em 2020, tal como em 2019, os dados do iGovPessoas, iGovTI e iGov não foram computados, uma vez que não foi realizado o Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO ANO-BASE 2020



META 1 – ÍNDICE DE PROCESSOS JULGADOS (IPJ)

META 2 – ÍNDICE DE PROCESSOS ANTIGOS (IPA)

META 3 – ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO (ICONC)

META 5 – ÍNDICE DE EXECUÇÃO (IE)

META 6 – ÍNDICE DE AÇÕES COLETIVAS JULGADAS (IACJ)

META 7 – ÍNDICE DE REDUÇÃO DO ACERVO DOS MAIORES LITIGANTES (IRA)

META 9 – AGENDA 2030

META 10 – ÍNDICE DE SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

META 11 – COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

TMDP – TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO

IEOD – ÍNDICE DE EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO

IAM – ÍNDICE DE ALCANCE DAS METAS

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em 2020, a despeito de todo o cenário vivenciado que demandou esforço extraordinário para a continuidade dos serviços judiciários, implementou-se um novo modelo de audiências telepresencias e o trabalho remoto em grande parte do Regional.

Destacamos que de total das 13 metas estabelecidas, 10 foram efetivamente cumpridas. Neste ano o Tribunal atingiu seu melhor desempenho nas Meta 1 – índice de processos julgados, 6 índice de ações coletivas julgadas no 1º Grau e Meta 7 – Índice de redução do acervo dos maiores litigantes, deste o início do atual Plano do Poder Judiciário.

Destaca-se o cumprimento da Meta de Conciliação, que nos últimos 2 anos não vinha sendo cumprida.

Pode-se destacar também o excelente desempenho no Tempo Médio de Duração do Processo na 1ª Instância, que ficou a apenas três dias de ser cumprida.

Destacamos que desde novembro de 2019, a tramitação processual na Justiça do Trabalho no Maranhão passou a ocorrer somente por meio eletrônico, por conta da migração de 100% do acervo de processos físicos para o Sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Destacamos ainda o cumprimento da Meta 5 do CSJT - Tempo Médio de Duração do Processo na 1ª Instância, que pelo primeiro ano apresentou 100% de cumprimento.

Fato este, que colaborou especialmente para que as unidades judiciárias de 1º e 2º Graus pudessem dar continuidade em suas atividades, mesmo remotamente, mantendo-se as medidas de segurança do Ministério da Saúde.

Neste sentido, destacamos a criação de painéis inteligentes para gerenciamento do acervo judicial nas Varas Trabalhistas e as Unidades de 2ª Instância, permite o acompanhamento das metas e definição de estratégias para celeridade processual.

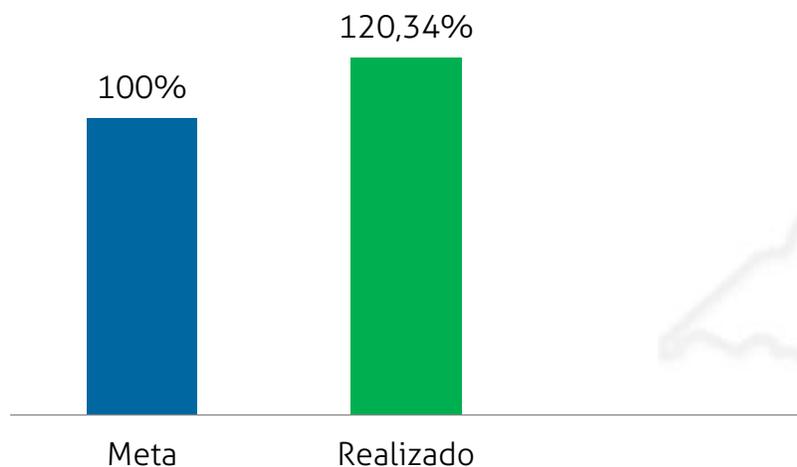
O cumprimento das metas apresentam reflexo direto no IGEST (índice criado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho) e no IPCJus (índice criado pelo Conselho Nacional de Justiça), além de pontuar para o prêmio CNJ de Qualidade, tudo isso objetivando a melhoria da prestação jurisdicional.

Conforme relatório Justiça em Números apresentado em novembro de 2020, o TRT16 apresentou o maior índice de produtividade por servidor da Justiça do Trabalho (IPS) e 3º (terceiro) maior índice de produtividade por magistrado (IPM) da Justiça do Trabalho.

Destaque para a redução de quatro pontos percentuais na Taxa de Congestionamento do Regional, sendo a menor de toda a série histórica.

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

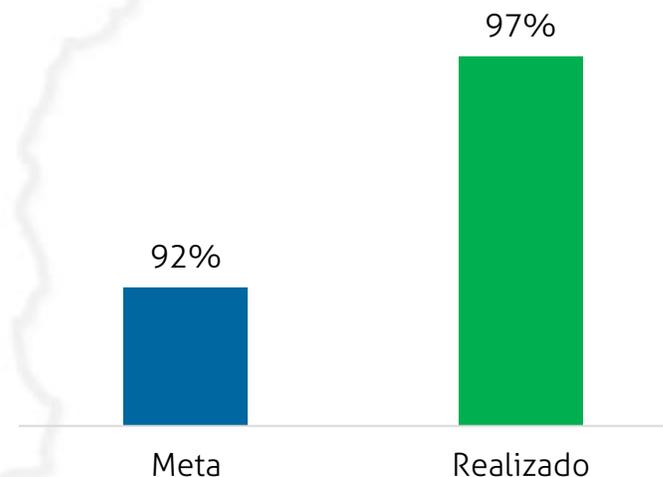
META 1 DE 2020 – JULGAR MAIS PROCESSOS QUE OS DISTRIBUÍDOS
PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO



A Meta 1 foi cumprida nos três últimos anos. Em 2020 foi obtido o melhor desempenho desde 2015, encerrando o exercício com 120% de julgamento.

Embora a meta não tenha sido cumprida no 1º Grau, este indicador foi elevado pelo melhor desempenho do 2º Grau.

META 2 DE 2020 – JULGAR PROCESSOS MAIS ANTIGOS
PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO

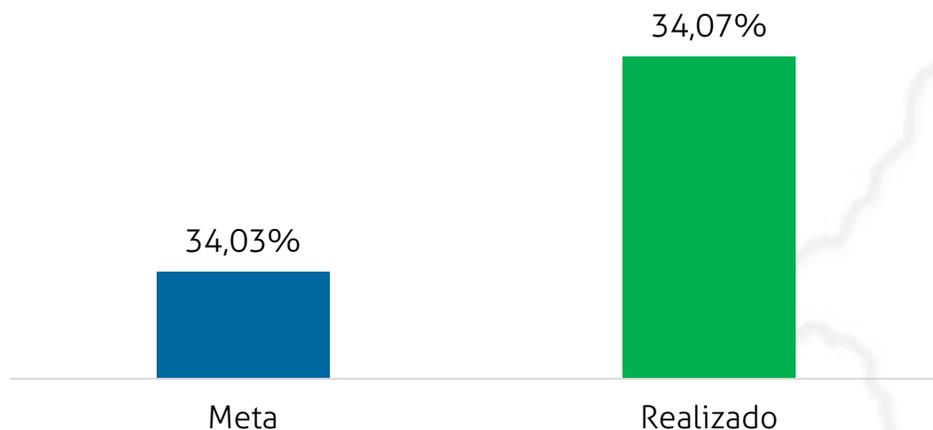


A Meta 2 foi cumprida pelo Tribunal, sendo que em 2020 alcançou o maior grau de cumprimento desde o ano de 2015.

A meta foi cumprida tanto na 1ª quanto na 2ª Instância, de tal forma que do total de processos antigos pendentes em 31 de dezembro de 2018 (7.853), foram julgados 6.694 no ano de 2019.

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

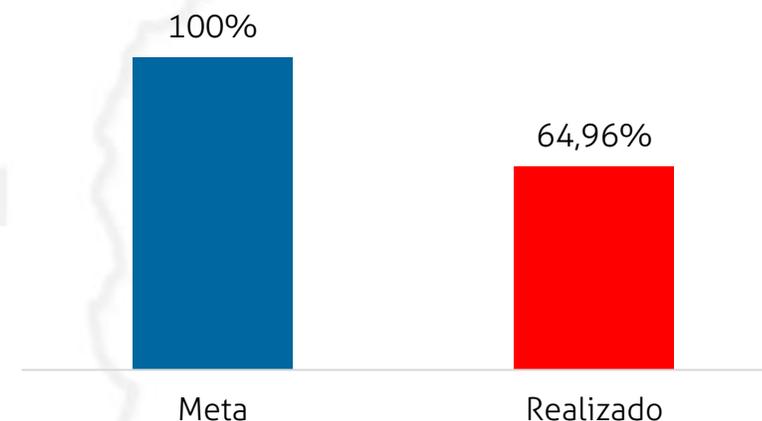
META 3 DE 2020 – ESTIMULAR A CONCILIAÇÃO PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO



Meta cumprida em 2020, que conseguiu atingir índice de 34% de conciliação.

Foram conciliados 5.226 processos de um total de 15.664 solucionados, sendo que treze Varas do Trabalho cumpriram a meta, sendo seis na capital e sete do interior do Estado.

META 5 DE 2020 – IMPULSIONAR PROCESSOS À EXECUÇÃO PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO



A Meta 5 – Impulsionar processos a execução, que mede a taxa de ações na fase de execução encerradas com base nas iniciadas, não foi cumprida em 2020.

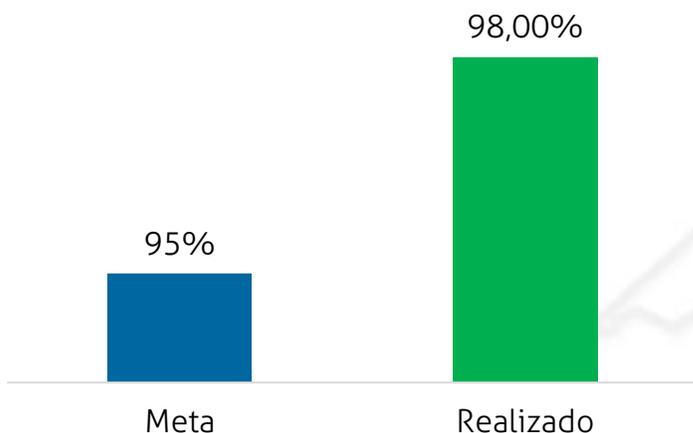
A meta é baixar o equivalente a 100% do total de execuções iniciadas.

Destacamos que foram iniciadas 23.071, entretanto foram encerradas aproximadamente 14.990.

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

META 6 DE 2020 – PRIORIZAR O JULGAMENTO DAS AÇÕES COLETIVAS – 1º GRAU

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO



Meta cumprida pelo 2º ano consecutivo, obtendo em 2020, seu maior grau de cumprimento

Foram julgadas 103% das ações coletivas pendentes até o ano de 2018.

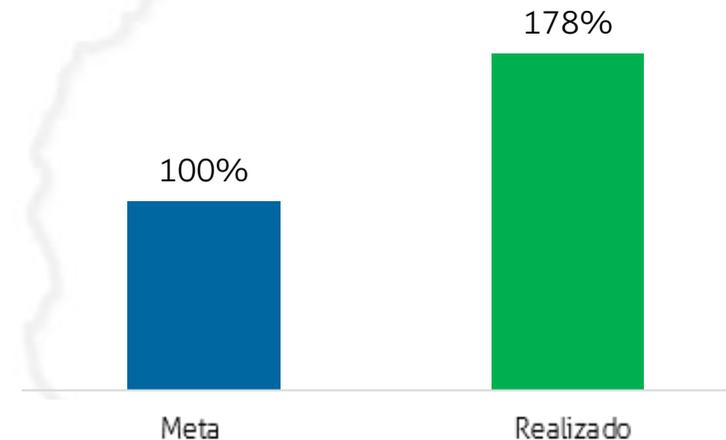
Ao todo, foram julgadas 17 (dezessete) ações coletivas no ano de 2020.

Não existiam processos para o 2º Grau, neste ano de 2020.

Destacamos os resultados nos anos anteriores.

META 7 DE 2020 – PRIORIZAR O JULGAMENTO DOS PROCESSOS DOS MAIORES LITIGANTES E DOS RECURSOS REPETITIVOS

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO

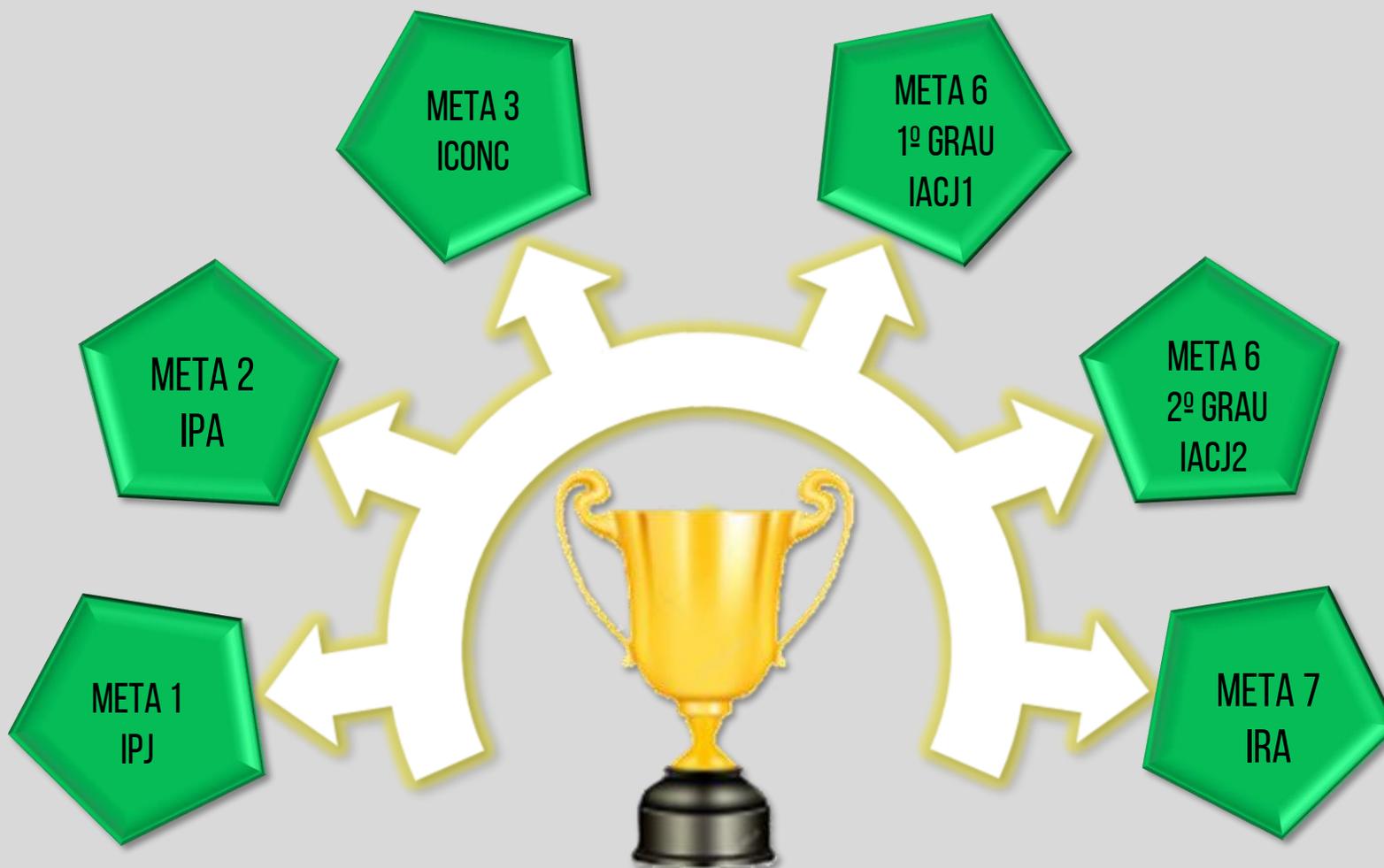


A meta 7 atingiu em 2020 o maior percentual de cumprimento desde o ano de 2015, atingindo 176% de julgamento, sendo que o melhor desempenho foi registrado no 2º Grau.

A disponibilização da listagem dos processos para as Varas do Trabalho no Power BI foi essencial para o cumprimento da meta.

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

RESUMO DAS METAS NACIONAIS CUMPRIDAS EM 2020



META NACIONAL NÃO CUMPRIDA

META 5
ÍNDICE DE
EXECUÇÃO

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

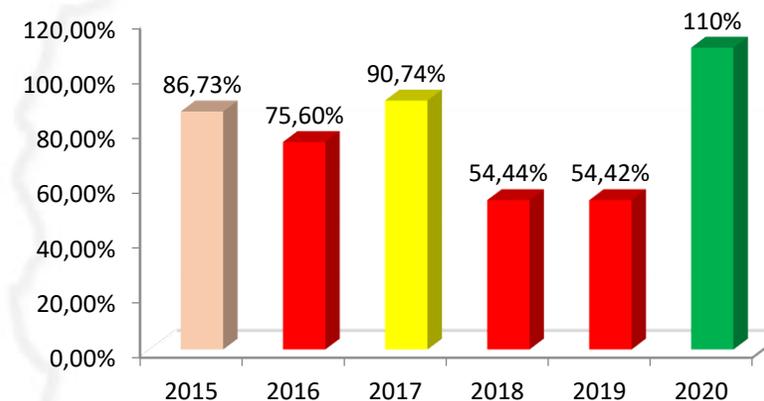
ÍNDICE DE ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO



TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSOS – 1º GRAU

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO

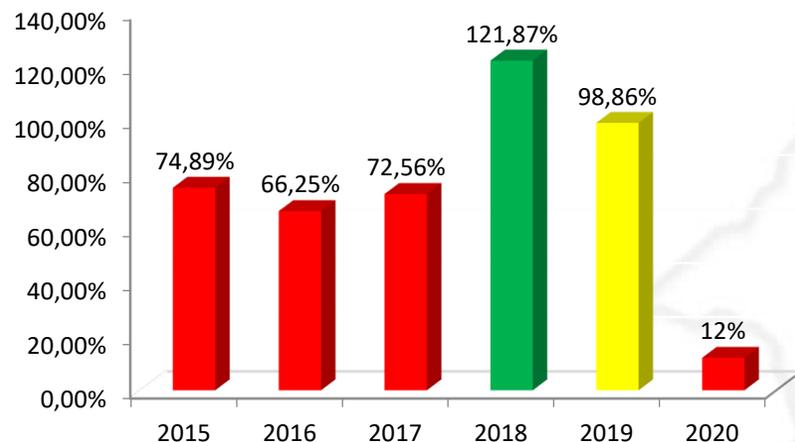


Meta 2 do CSJT – IEOD - Índice de Execução do Orçamento, cumprida integralmente durante toda a vigência do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho.

Primeiro ano que esta meta foi efetivamente cumprida. Desde 2015, observava-se dificuldade da redução do tempo médio de duração do processo no 1º Grau. Por 2 anos consecutivos, 2018 e 2019, esse tempo médio ficou acima de 280 dias de no máximo 200 dias.

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSOS – 2º GRAU
PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO



A Meta 4 do CSJT – Redução do tempo médio de tramitação do processo não foi cumprida em 2020.

Merece destaque o expressivo aumento no TMDP do 2º Grau, que excedeu em mais de 150 dias o prazo estimado para a meta de 174 dias.

Importa destacar, que em 2020, as sessões de julgamento do Tribunal Pleno foram suspensas temporariamente em razão da pandemia.

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO



HISTÓRICO DO GRAU DE CUMPRIMENTO DAS METAS ESPECÍFICAS

	METAS		2015	2016	2017	2018	2019	2020
METAS ESPECÍFICAS CSJT	META 1	IGOV PESSOAS			100%	94,40%		
	META 2	IEOD	105,53%	122,89%	110,69%	116,50%	123,95%	110,60%
	META 3	IGOV TI			64%	100%		
	META 4	TMDP2	74,89%	66,25%	72,56%	121,87%	98,86%	12%
	META 5	TMDP1C	86,73%	75,60%	90,74%	54,44%	54,42%	110%
	META 12	IGOV				100%		
	META 13	IAM	49,09%	30,91%	76,68%	90,32%	92,73%	92,73%

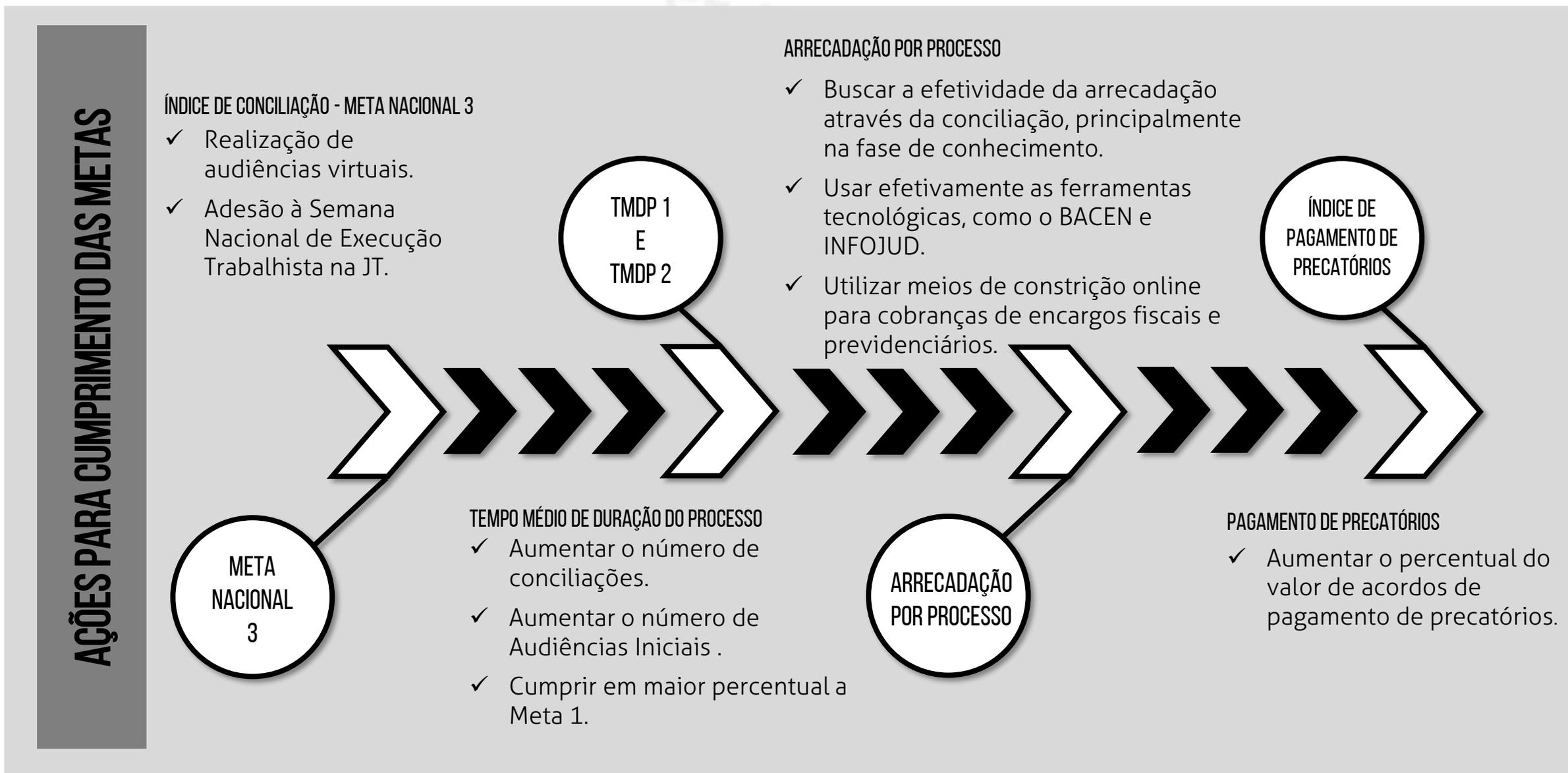
3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa, em parceria com a Diretoria-Geral, a Secretaria-Geral da Presidência e a Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações, trabalhou para cumprir as Metas Nacionais, as Metas Específicas da Justiça do Trabalho, as Metas do Plano Estratégico Institucional, para elevar o Índice de Produtividade Comparada da Justiça – IPCJus, para melhorar o Índice Nacional de Gestão de Desempenho – IGEST, para melhorar os Índices de Governança e, principalmente, buscar meios de promover a efetividade da Justiça do Trabalho no estado do Maranhão utilizando critérios técnicos e objetivos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT e pelo Tribunal de Contas da União.

Todas as ações seguiram rigorosamente as disposições legais financeiras, como a Lei de Responsabilidade Fiscal, Leis Orçamentárias, normativos e decisões do Tribunal de Contas da União, sempre prezando pela execução equilibrada e imparcial do orçamento. Nesse contexto, a despeito das restrições orçamentárias trazidas pelo Novo Regime Fiscal, buscou-se a realização de parcerias institucionais, por meio de diálogo e demonstração de objetivos em comuns, tais como as realizadas com o Governo do Estado do Maranhão,

permitindo a consecução de projetos sem custos para o orçamento do Tribunal, como a ampliação e instalação de cobertura para o estacionamento externo de servidores. Ademais, tal parceria foi concretizada por meio da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SEAP), utilizando mão de obra dos custodiados do Estado, em total alinhamento ao projeto “Começar de Novo” previsto na Resolução nº 96/2009 do Conselho Nacional de Justiça. Assim, eficiência e responsabilidade social caminharam juntas.

3.3. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO



3.4. PLANO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

O Plano Estratégico de TIC (PETIC) do Tribunal foi instituído por meio da Resolução Administrativa Nº 230/2016 – atualizado pela Resolução Administrativa Nº 190/2019 – e tem vigência definida para o período de 2017 a 2020. É o principal instrumento de direcionamento das ações de TIC no âmbito do TRT16. A figura abaixo apresenta o Mapa Estratégico de TIC definido pelo PETIC.



3.4. PLANO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – PLANO DIRETOR DE TIC

O Plano Diretor de TIC (PDTIC) 2019-2020 foi instituído através da Portaria GP nº 368, de 2019. Foi revisado para o ano de 2020, prevendo um total de 68 projetos para o ano de 2020. Estes projetos visam atender objetivos como a melhoria da gestão, governança e processos internos da CTIC, a manutenção de serviços essenciais do Tribunal, desenvolvimento de sistemas de âmbito local e implantação de sistemas nacionais.

Para o acompanhamento do plano, foram consideradas quatro situações possíveis para os projetos ao final do exercício:

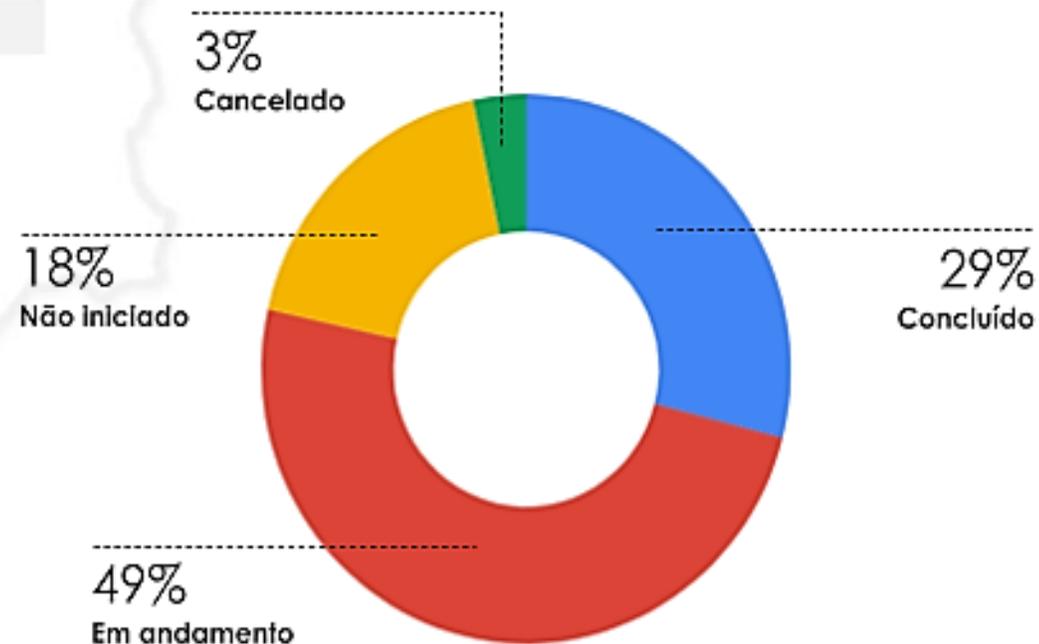
- Concluído - projeto que foi concluído no exercício;
- Em andamento - projeto iniciado e que não teve sua conclusão;
- Cancelado - projeto que ao longo do ano foi cancelado;
- Não iniciado - projeto que não foi iniciado ou priorizado.

Foram incluídos – ao longo do exercício de 2020 – quinze novos projetos não previstos pelo PDTIC. As principais razões para as inclusões referem-se às demandas que surgiram durante a execução do plano, demandas provenientes de determinações de órgãos superiores e de controle, e demandas não mapeadas no processo de elaboração do PDTIC 2019-2020.

O “Índice de precisão do planejamento de portfólio do PDTIC (IPPPDTI)” – do “Objetivo 2: Aprimorar a Governança e Gestão de TIC” do Planejamento Estratégico de TIC do TRT16 2017-2020 – mede o percentual de acerto do planejamento dos projetos definidos do PDTIC.

Este índice é calculado anualmente, e leva em consideração os projetos previstos, incluídos, cancelados e não concluídos. Aplicando a fórmula para o exercício de 2020 do PDTIC, chega-se ao percentual de 14,46% de precisão no planejamento, valor abaixo da meta de 40% estipulada para o período.

RESULTADO DOS PROJETOS

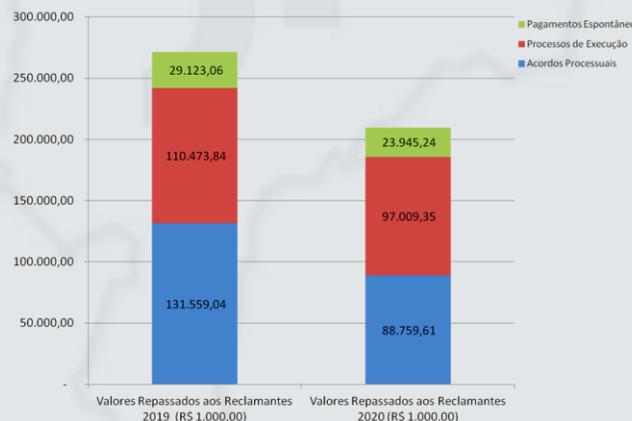


3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, com jurisdição em todo o Estado do Maranhão, no exercício de sua missão constitucional, promove a solução de conflitos trabalhistas, primando pela celeridade e efetividade de seus serviços, aperfeiçoando-se perante a sociedade como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania.

Nesse sentido, a ano de 2020, apesar de atípico, contou com atividades na medida do que as normas de segurança e higiene contra a COVID-19 autorizaram. Os principais

números dessas atividades constam dos gráficos a seguir. Como era de se esperar, houve redução em todos os números em razão do isolamento social vivido por todos, ressaltando-se que São Luís foi a primeira cidade do Brasil a decretar “lockdown”, o que também contribuiu para a queda nos números.



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS

LEGISLAÇÃO APLICADA E CONFORMIDADE LEGAL

O Tribunal prima pela aplicabilidade da Lei nº 8.112, de 1990, e demais normas correlatas, atinentes à Gestão de Pessoas.

Os normativos editados pelo Conselho Nacional de Justiça, aplicáveis à Justiça do Trabalho, bem como os editados pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, são estritamente observados e cumpridos na íntegra.

Há também regulamentações internas (Resoluções Administrativas, Atos e Portarias), embasadas em leis específicas, que tratam de direitos e deveres dos servidores.

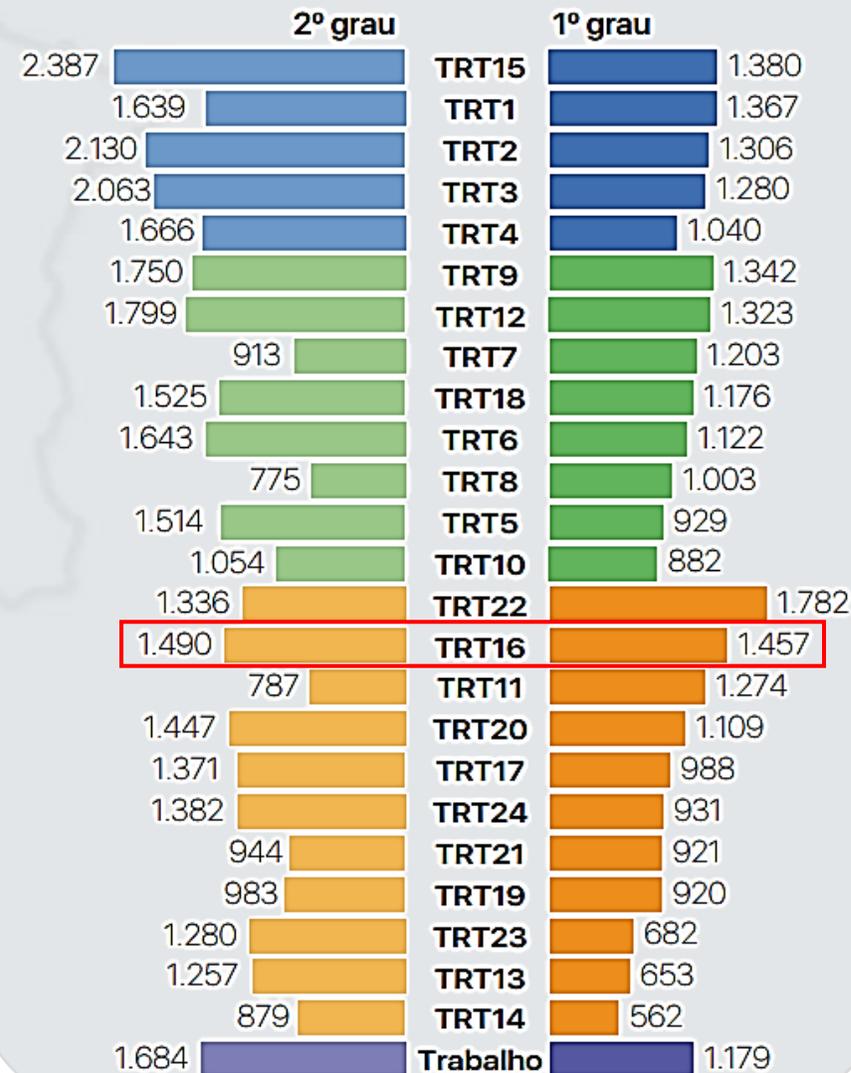
A conformidade legal dos atos praticados é verificada, internamente, pela Coordenadoria de Controle Interno, através de auditorias específicas e periódicas.

AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (MAGISTRADOS)

O quadro de magistrados da 16ª Região tem a carreira regida pela Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979 (Lei Orgânica da Magistratura Nacional).

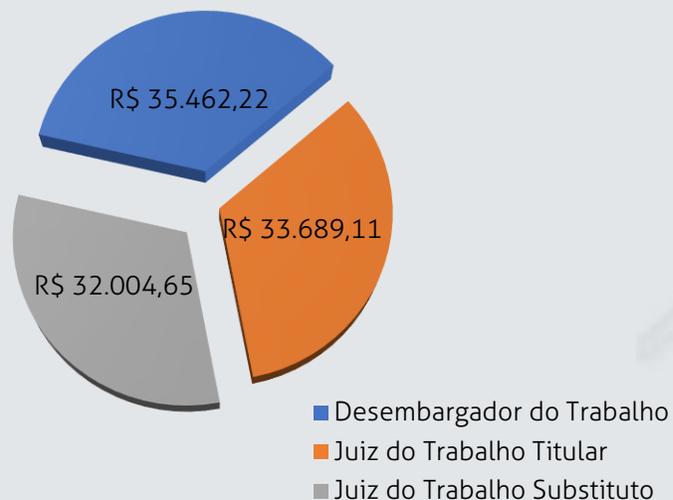
O 2º Grau conta com oito Desembargadores e o 1º Grau com quarenta e oito Juizes do Trabalho, sendo vinte e três Titulares e vinte e cinco Substitutos, além de dois cargos vagos de juiz substituto.

ÍNDICE DE PRODUTIVIDADE DOS MAGISTRADOS (IPM)

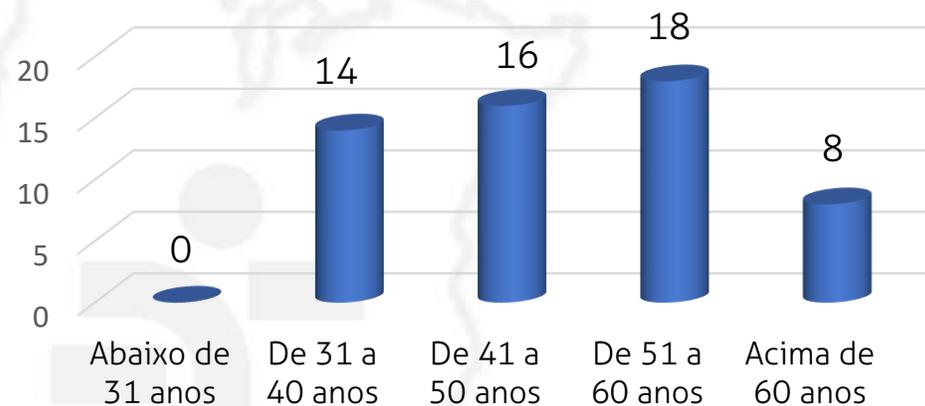


3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (MAGISTRADOS)

MAGISTRADOS POR SUBSÍDIO



MAGISTRADOS POR FAIXA ETÁRIA



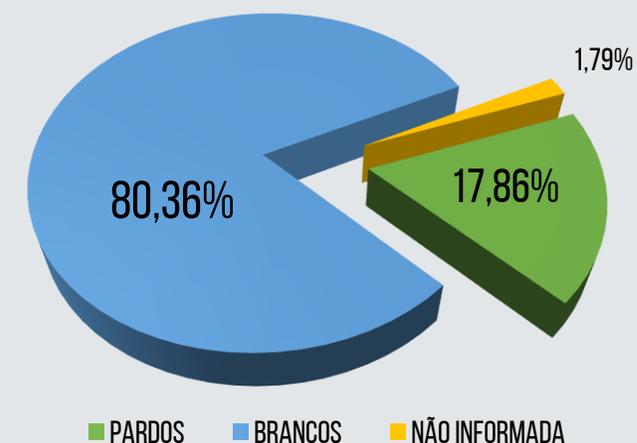
MAGISTRADOS COM DEFICIÊNCIA



MAGISTRADOS POR GÊNERO



MAGISTRADOS POR ETNIA



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS

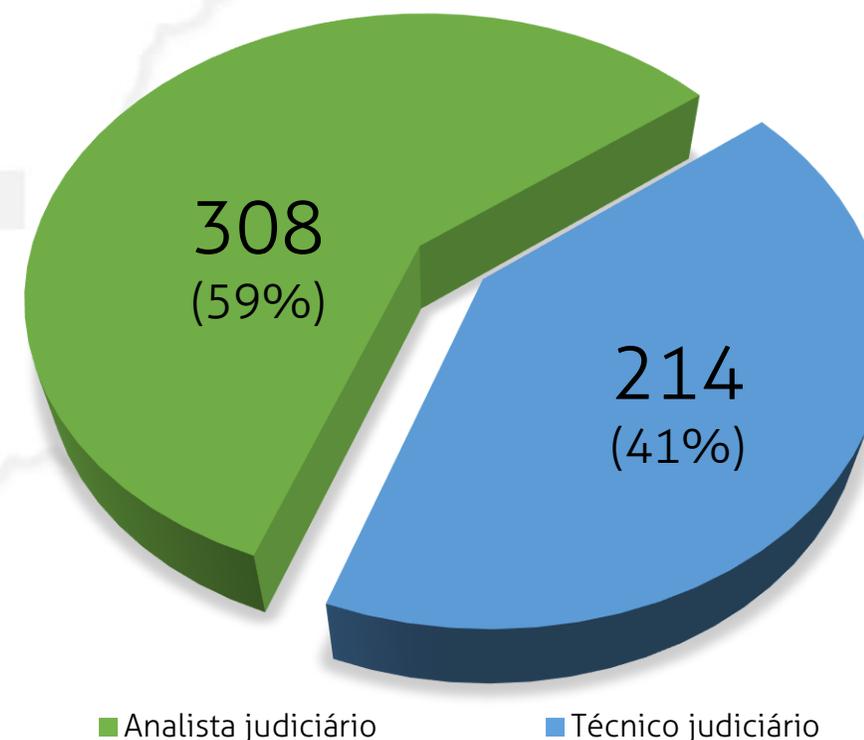
AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES)

O quadro de pessoal do Poder Judiciário da União é composto das seguintes carreiras: Analista Judiciário; Técnico Judiciário; e Auxiliar Judiciário. No caso específico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região não mais existe servidores alocados na carreira de Auxiliar Judiciário.

A carreira de Analista Judiciário, conforme constante na Resolução CSJT nº 47, de 2008, é composta dos seguintes cargos: Analista Judiciário – Área Judiciária, contando, também, com a especialidade Execução de Mandados; Analista Judiciária – Área Administrativa, contando, também, com as especialidades Contabilidade, Economia, Planejamento, Administração, Psicologia, Medicina, Tecnologia da Informação, Biblioteconomia, Odontologia, Serviço Social, Arquivologia, Fisioterapia, Engenharia, Nutrição, Comunicação Social e Enfermagem.

A carreira de Técnico Judiciário, conforme constante na Resolução CSJT nº 47/2008, é composta dos seguintes cargos: Técnico Judiciário – Área Administrativa, contando, também, com as especialidades Apoio de Serviços Diversos, Artes Gráficas, Cálculo, Carpintaria e Marcenaria, Construção Civil, Contabilidade, Copa, Eletrônica, Mecânica, Mecanografia, Edificações e Metalurgia, Portaria, Segurança, Serviços Hidráulicos, Telecomunicações e Eletricidade, Telefonia, Transporte, Cinefoto e Microfilmagem, Comunicação Social, Desenho Técnico, Digitação, Enfermagem, Higiene Dental, Informática, Instalações Lógico-Elétricas, Operação de Computadores, Saúde Bucal, Segurança do Trabalho, Tecnologia da Informação.

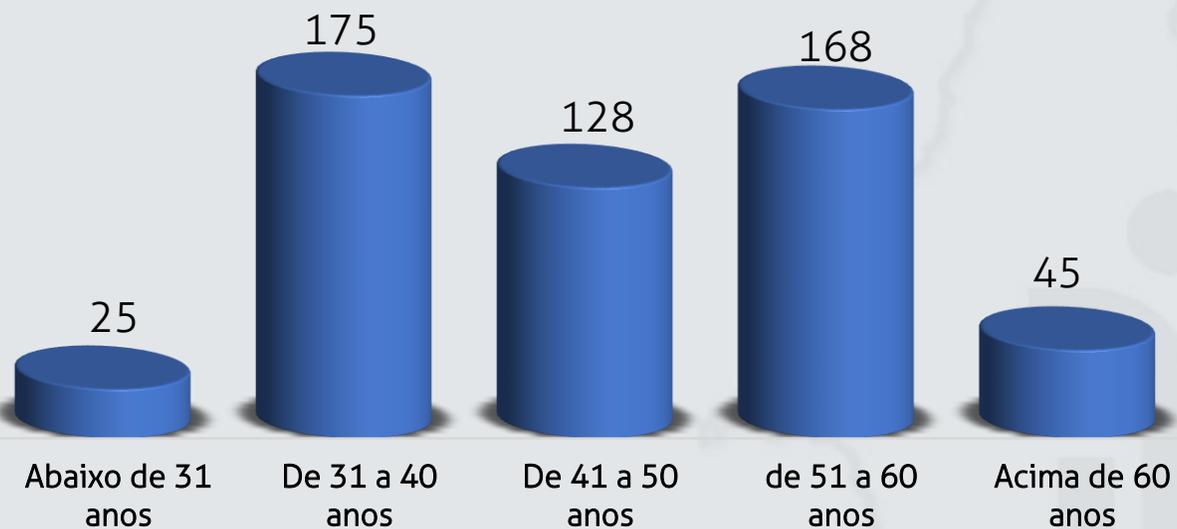
SERVIDORES POR TIPO DE CARREIRA



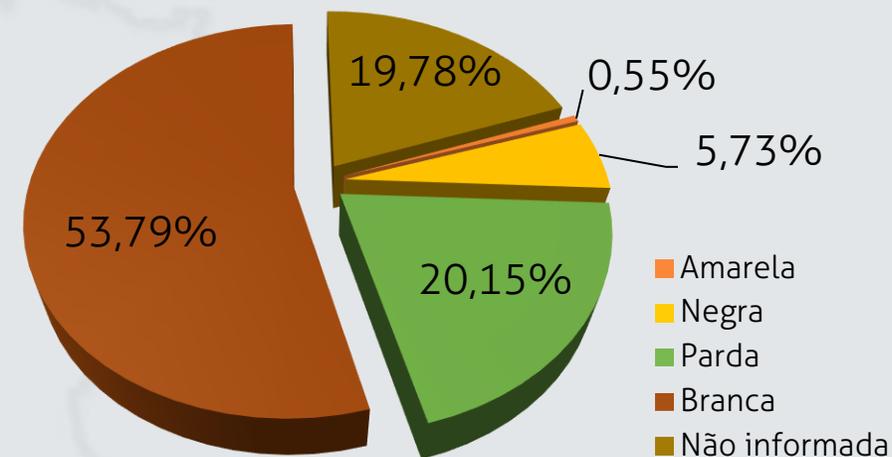
3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS

AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES)

SERVIDORES POR FAIXA ETÁRIA



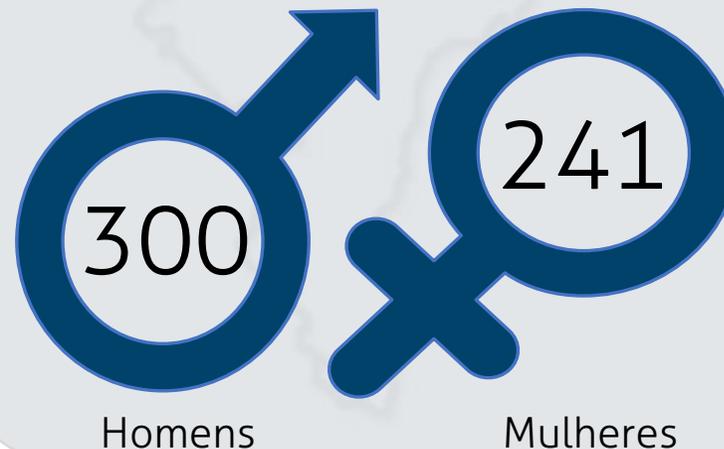
SERVIDORES POR ETNIA



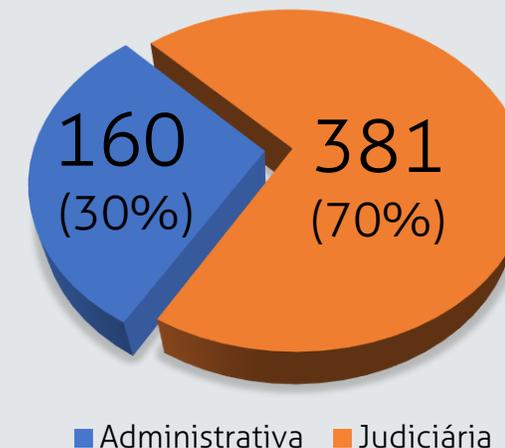
SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA



SERVIDORES POR GÊNERO



SERVIDORES POR ÁREA DE TRABALHO



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAS

A etapa de recrutamento é realizada por meio de concurso público para provimento de cargos efetivos, nos termos previstos na Constituição Federal de 1988, na Lei nº 8.112, de 1990, e no Decreto nº 6.944, de 2009.

O último concurso público para servidores foi realizado por este Tribunal no ano de 2014, nos termos do Edital publicado no Diário Oficial da União (DOU) de 12/02/2014, Seção 3, fls. 199/205, cujo resultado final foi publicado no Edital do DOU de 18/09/2014, Seção 3, fls. 183/187.

A alocação de pessoas é feita observando-se o disposto na Resolução CSJT nº 63, de 2010 e na Resolução CNJ nº 219, de 2016, que instituem a padronização da estrutura organizacional e de pessoal dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, bem como a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança.

O desempenho dos servidores é auferido mediante processo de avaliação de desempenho, nos termos definido pela Resolução Administrativa TRT16 nº 137, de 2003, que permite a aferição dos resultados do trabalho desenvolvido e a identificação das potencialidades e deficiências de cada um

dos seus servidores, tendo como finalidades:

- ✓ Estimular a melhoria da qualidade e o aperfeiçoamento dos procedimentos de trabalho, com vistas ao aumento da produtividade nas unidades e nos serviços prestados pela instituição;
- ✓ Desenvolver a capacitação profissional e maximizar o aproveitamento do potencial dos servidores;
- ✓ Subsidiar ações da área de recursos humanos (lotação, mobilidade, treinamento e desenvolvimento de servidores);
- ✓ Promover o processo de avaliação de desempenho de servidores em estágio probatório;
- ✓ Embasar a promoção nas carreiras, que se dará sempre em um padrão para o seguinte, com interstício mínimo de um ano;
- ✓ Contribuir para a indicação de servidores para o exercício ou perda de funções comissionadas; e
- ✓ Somar pontos para habilitação à licença para capacitação.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA

As avaliações de estágio probatório são aplicadas, após o ingresso do servidor, em 4 (quatro) etapas: no 5º mês, no 12º mês, no 20º mês e no 30º mês.

Quanto às avaliações de desempenho funcional, estas são aplicadas nos meses de abril e outubro de cada exercício, dependente da data de ingresso do servidor.

Portanto, a avaliação de desempenho embasa as progressões e promoções funcionais e impacta diretamente no exercício ou perda de funções comissionadas, abrangendo sobremaneira remuneração e meritocracia.

Em 31 de dezembro de 2020, a ocupação dos cargos gerenciais encontrava-se da seguinte forma:

OCUPAÇÃO DE CARGOS COMISSIONADOS			
	Efetivos	Sem Vínculo	Percentual de Cargos Gerenciais Ocupados por Efetivos
CJ-4	1	1	50%
CJ-3	26	6	81%
CJ-2	7	7	50%

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS

DETALHAMENTO DA DESPESA DE PESSOAL

Em 2020, o Tribunal teve um gasto bruto direto com salário de pessoal de R\$ 205.146.400,26, sendo descontado o valor de R\$ 17.200.016,98 de previdência pública e R\$ 31.225.841,44 de imposto de renda, portanto, recebendo um valor bruto líquido descontado as deduções legais de R\$ 156.720.541,84. Desse total 73,15% corresponde ao pessoal Ativo, 12,87% de inativos e pensionistas e, 13,98% referem-se aos valores despendidos com o patronal da previdência.

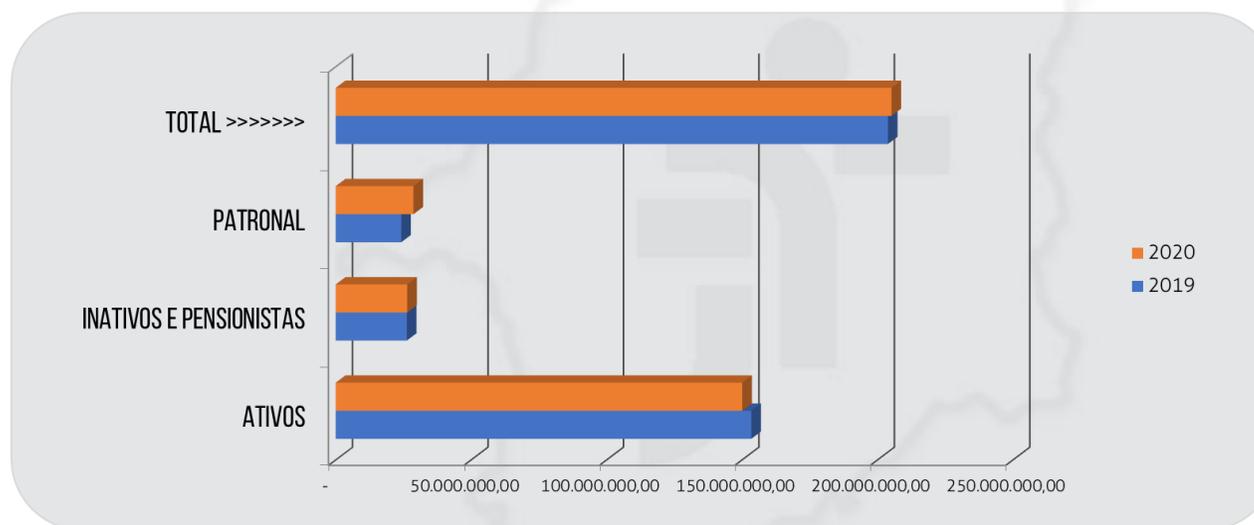
CUSTO DIRETO COM DESPESAS DE PESSOAL EM 2020			
VANTAGENS FIXAS	GRATIFICAÇÃO NATALINA	CONTRATO TEMPORÁRIO	EXERCÍCIO ANTERIOR
76,35%	6,34%	0,00%	0,29%
PATRONAL	PESSOAL REQUISITADO	DECISÃO JUDICIAL	VANTAGENS VARIÁVEIS
13,98%	0,41%	0,01%	2,62%

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS

AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES)

Em 2020 não tivemos aumento de salário para servidores e magistrados, entretanto, teve aumento na alíquota do valor a recolher de previdência pública e, conseqüentemente, o aumento do valor da despesa com o patronal da previdência, definido pela Emenda Constitucional nº 103/2019 em seu art. 11.

O gráfico a seguir representa a comparação dos gastos brutos do Tribunal de 2019 e 2020:



GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Foram atualizadas as competências já mapeadas em 2019, contudo não houve novos mapeamentos em 2020 em decorrência da pandemia da Covid -19.

PRINCIPAL DESAFIO E AÇÃO FUTURA

Criação do Setor de Desenvolvimento de Pessoas e Gestão por Competências.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS – CAPACITAÇÃO

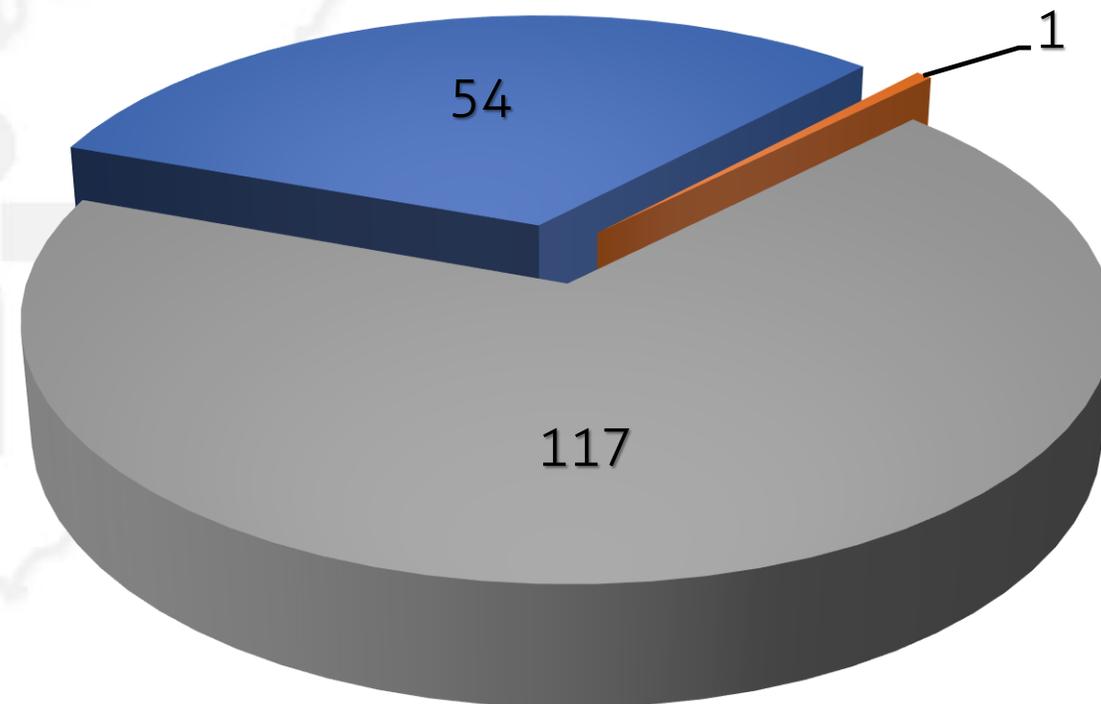
A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (EJUD16) possui orçamento próprio para a capacitação de seus servidores e magistrados, de forma que detém autonomia para definir seu Plano Anual de Capacitação, atendendo à missão, visão e valores do seu mapa estratégico.

Neste sentido, a programação do ano de 2020 foi desenvolvida com base nas necessidades e sugestões de magistrados e servidores, bem como no intercâmbio com Escolas Judiciais de diversos Tribunais, focando em temas palpitantes no âmbito do Judiciário Trabalhista, cujo Plano foi devidamente aprovado pelo Conselho Consultivo, nos termos do art. 12, II, “a”, da Resolução Administrativa TRT16 nº 100, de 2009.

Todos os eventos formativos promovidos pela EJUD16 no ano de 2020 consolidaram as diretrizes gerais para formação e aperfeiçoamento de magistrados, conforme regras da ENAMAT, bem como as orientações contidas nas Resoluções nº 178, de 2013, e nº 192, de 2014, ambas do CNJ, que tratam sobre o Plano Nacional de Capacitação de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.

Em razão da decretação do estado de emergência nacional, ocasionado pela Pandemia do novo coronavírus, as atividades (aulas, treinamentos, palestras etc.) presenciais foram suspensas na quarta semana de março de 2020, e seguiram, até dezembro, de forma telepresencial, por EAD (ensino a distância) ou por meio de gravação, utilizando-se as Ferramentas “Google Meet” e “Zoom”, além de transmissão pelo Youtube e pelas demais redes sociais.

As capacitações realizadas em 2020 podem ser divididas em 3 grandes grupos:



- Eventos Promovidos e Custeados pela EJUD
- Eventos Custeados pela EJUD
- Eventos Apoiados pela EJUD

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS – CAPACITAÇÃO

Em 2020, foram realizadas ações voltadas à saúde e qualidade de vida dos servidores e magistrados, dentro e fora do Tribunal, a fim de contribuir para a manutenção do bem-estar pessoal e coletivo:

- ✓ Jornada da Inteligência Emocional (16 inscritos);
- ✓ Treinamento DL – Águia Real (01 inscrito);
- ✓ Encerramento do Ano Letivo – “A Era da Ansiedade”, com Luiz Felipe Pondé (84 inscritos);
- ✓ Método definitivo de gestão da emoção, com Augusto Cury (93 inscritos).

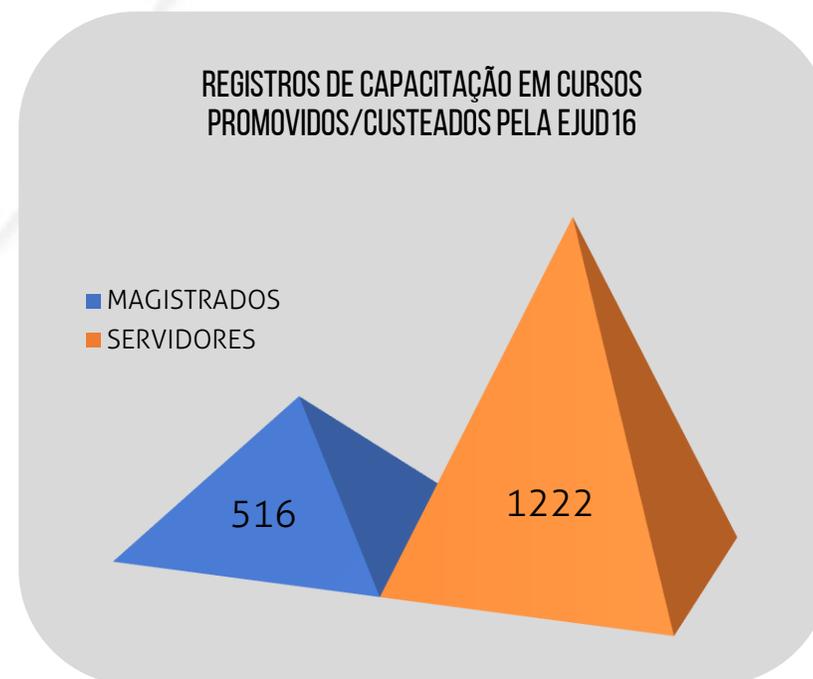
No total, em 2020 foram registradas 1.738 capacitações, totalizando 1.426 (um mil quatrocentos e vinte e seis) horas/aula de treinamento para servidores e magistrados em exercício neste Tribunal, com custo total de R\$ 798.142,42, sendo utilizado o valor de R\$ 62.576,45 do orçamento “AÇÃO: FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS”, e R\$ 735.565,97 do orçamento “AÇÃO: CAPACITAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS”.

Chegamos ao término do ano de 2020 com o registro de 913 capacitações individuais de magistrados e 1.222 de servidores. Isso significa dizer que, em média, cada magistrado de nosso Regional participou de 5,3 eventos de capacitação e cada servidor de 7,1.

Além dos registros acima, cuidamos, também, de permitir a participação da sociedade em geral em alguns de nossos eventos, com a finalidade de compartilhar de nossa visão e preocupação com a saúde mental, transformação de atitudes e atualização jurídica.

Apesar de todas as dificuldades vivenciadas na execução dos eventos, ocasionadas pelas restrições decorrentes da Pandemia do novo coronavírus, o ano de 2020 foi marcado pelo alto índice de interesse e participação de magistrados, servidores, estagiários, terceirizados, bem como do público externo, como advogados, estudantes, juízes e servidores de outros Regionais, em todos os eventos e cursos promovidos pela Escola Judicial.

Vale destacar o alinhamento das ações da EJUD ao Objetivo Estratégico 2: “Promover formação continuada do quadro funcional”, constante no Planejamento Estratégico do Tribunal.



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS – CAPACITAÇÃO CONTRATAÇÕES DA ESCOLA JUDICIAL NO EXERCÍCIO

No que se refere à gestão de licitações e contratos, a Escola Judicial, como órgão requisitante que é, atua no deferimento de pedidos de capacitação realizados pelas unidades do Tribunal, ou por servidores e magistrados individualmente, assim como inicia o processo de contratação de palestras e demais eventos a serem promovidos para servidores, magistrados e público externo, tudo considerando a conveniência, oportunidade e dotação orçamentária disponível.

Nos casos de deferimento de demandas para participação em eventos externos, além de analisar a oportunidade e conveniência da capacitação solicitada, apontando os motivos/justificativa pelos quais tal capacitação se mostra útil/necessária, a Escola Judicial também apresenta justificativa de preço, de acordo com a documentação apresentada pela possível contratada, assim como autoriza a despesa e submete o processo ao Setor de Assessoramento Jurídico, para enquadramento do tipo de contratação e análise da sua legalidade, conforme Ato Conjunto Presidência/EJUD16 nº 1, de 2015.

Nas contratações realizadas por iniciativa da Escola Judicial, para eventos promovidos neste Tribunal, é feita a análise da conveniência, oportunidade e dotação orçamentária, apresentando, além da documentação da possível contratada e justificativa de conveniência/utilidade, um Termo de Referência Simplificado, nos termos do art. 67 do Ato Regulamentar GP nº 1, de 2015, alterado pelo Ato Regulamentar GP nº 2, de 2018, também submetendo ao Setor de Assessoramento Jurídico a análise do tipo de contratação e sua

legalidade.

Todos os processos de contratação são sempre instruídos com todos os documentos exigidos no art. 46, parágrafo 1º, do Ato Regulamentar GP nº 1, de 2015: Certidões Negativas de Débitos da União, do Estado e do Município, Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas e Certidão Negativa de Débitos junto ao FGTS.

Além disso, o Ato GP nº 2, de 2018, passou a exigir a declaração de parentesco nos casos de contratação por dispensa ou inexigibilidade de licitação, como forma de evitar a prática de nepotismo no âmbito das contratações da Escola Judicial.

A partir de 2020, passou-se a verificar no âmbito dos demais órgãos da Administração Pública se houve similar prestação de serviços por tais empresas e quais foram os preços contratados, além de pesquisar outras empresas que ofertem cursos similares, cotejando valores conforme o formato dos cursos que se busca contratação.

Foram realizadas dezenove contratações diretas no exercício, em sua maioria por inexigibilidade de licitação, vez que se adequam às hipóteses do art. 25 da Lei nº 8.666, de 1993.

Quanto aos tipos, os cursos de Tecnologia de Informação e baixo valor (menor que R\$ 8.000,00) foram as principais contratações diretas realizadas no ano passado.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS – CAPACITAÇÃO CURSOS/PALESTRAS REALIZADOS ATRAVÉS DE CONTRATAÇÃO DIRETA NO EXERCÍCIO

CONTRATAÇÕES

✓ Abertura do Ano Judiciário - Palestra "Ética como Valor e Estratégia", com Leandro Karnal
✓ Curso "Plataforma Allura"
✓ Jornada da Inteligência Emocional
✓ Curso de Desenvolvimento Gerencial – Gestor Público
✓ Suport Center Manager (HDI – SCM)
✓ Devops na Prática com Cultura, Colaboração, Ferramenta e Automatização
✓ Planejamento Financeiro e Investimentos na Prática – Turmas 1 e 2 Curso LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) nas Relações de Trabalho
✓ Curso "Planilha de Custos e Formação de Preços"
✓ Governança e Gestão na Mudança na Justiça do Trabalho
✓ Benefícios e Vantagens da Gestão de Pessoas por Competências
✓ Curso Seleção de Objeto de Auditoria com base em Riscos: Plano Anual de Auditoria
✓ Treinamento DL – Águia Real
✓ Curso Prático de Cálculos Trabalhistas
✓ Formação Avançada de Direito Processual do Trabalho – Ação Rescisória, Recurso de Revista e Desconsideração da Personalidade Jurídica na Justiça do Trabalho
✓ 40 Vícios mais comuns na Licitação – como evitar, Como sanear e como resolver de acordo com o TCU
✓ Curso de Aposentadoria e Pensões no Serviço Público: A Nova Previdência
✓ Curso "Previdência dos Servidores Públicos"
✓ Encerramento do Ano Letivo – "A Era da Ansiedade", com Luiz Felipe Pondé
✓ Método definitivo de gestão da emoção, com Augusto Cury

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Visando a garantia do acompanhamento da estratégia institucional, os objetivos estratégicos são monitorados através de indicadores de desempenho, definidos no Plano Estratégico Plurianual 2015-2020, em consonância com as metas nacionais do Poder Judiciário. Abaixo resumimos as informações relacionadas às metas em que esta Secretaria coparticipa.

As contratações no TRT 16ª Região estão alinhadas aos seguintes objetivos estratégicos:

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 Desenvolver ações voltadas à promoção da qualidade de vida.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 Garantir a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10 Aprimorar a qualidade da gestão administrativa.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 12 Aperfeiçoar a gestão de custos.

O Objetivo Estratégico 10 relaciona-se com a eficiência operacional, com a transparência institucional e com a adoção de práticas consolidadas de gestão, envolvendo estratégia, comunicação, processos de trabalho e projetos.

O Objetivo Estratégico 12 envolve estabelecer uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos, de forma a assegurar o direcionamento dos gastos para as necessidades essenciais e as prioritárias.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

CONFORMIDADE LEGAL

Para assegurar a conformidade legal na gestão de licitações e contratos, o TRT 16ª Região observa o conjunto de normas aqui elencadas:

LEI Nº 8.666, DE 1993	Institui normas para licitações e contratos da Administração Pública.
LEI Nº 13.979, DE 2020	Dispõe sobre medidas para o enfrentamento da Pandemia da COVID-19.
LEI Nº 10.520, DE 2002	Institui a modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns.
DECRETO Nº 10.024, DE 2019	Regulamenta a modalidade licitação pregão eletrônico, para aquisição de bens e serviços comuns.
LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 2006	Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.
DECRETO Nº 8.538, DE 2015	Regulamenta a Lei Complementar nº 123, de 2006.
DECRETO Nº 7.892, DE 2013	Regulamenta o Sistema de Registro de Preços.
DECRETO Nº 7.174, DE 2010	Regulamenta a contratação de bens e serviços de informática.
INSTR. NORMATIVA SEGES/MP Nº 5, DE 2017	Regulamenta o procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta.
INSTR. NORMATIVA SEGES/MP Nº 40, DE 2020	Dispõe sobre os Estudos Técnicos Preliminares para a aquisição de bens, serviços e obras.
INSTR. NORMATIVA SEGES/MP Nº 73, DE 2020	Dispõe sobre a realização de pesquisa de preços para a aquisição de bens e serviços em geral.
RESOLUÇÃO CNJ Nº 114, DE 2010	Dispõe sobre o planejamento, a execução e o monitoramento de obras no Poder Judiciário.
RESOLUÇÃO CNJ Nº 169, DE 2013	Dispõe sobre a retenção de provisões de encargos trabalhistas, previdenciários e outros.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

CONFORMIDADE LEGAL

RESOLUÇÃO CNJ Nº 182, DE 2013	Estabelece diretrizes para a contratação de Solução de Tecnologia da Informação e Comunicações.
RESOLUÇÃO CSJT Nº 70, DE 2010	Dispõe sobre o planejamento, a execução e a fiscalização de obras, aquisição e locação de imóveis.
RESOLUÇÃO CSJT Nº 103, DE 2012	Aprova o Guia de Inclusão de Critérios de Sustentabilidade nas Contratações da Justiça do Trabalho.
RESOLUÇÃO TRT16 Nº 86, DE 2016	Institui o Processo de Contratações de Soluções de TIC do Tribunal.
PORTARIA GP/TRT16 Nº 511, DE 2012	Institui normas complementares para a elaboração do Plano de Obras deste Tribunal.

PROCESSO DE CONTRATAÇÕES

MODALIDADE	QUANTIDADE	PERCENTUAL
PREGÃO ELETRÔNICO	9	40,90%
PARTICIPAÇÃO EM REGISTRO DE PREÇOS	5	22,72%
ADESÃO A REGISTRO DE PREÇOS	2	9,10%
CONTRATAÇÃO DIRETA – DISPENSA DE LICITAÇÃO	4	18,18%
CONTRATAÇÃO DIRETA – INEXIGIBILIDADE DE LICITAÇÃO	2	9,10%
TOTAL	22	100,00%

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

PRINCIPAIS CONTRATAÇÕES DIRETAS

FINALIDADE	OBJETO	VALOR
Tecnologia da Informação	Serviço de suporte técnico, manutenção e atualização da solução "software" Módulo "Risk Manager"	R\$ 41.959,20
Tecnologia da Informação	Aquisição de certificado digital do tipo SSL ("Secure Socket Layer") "WildCard"	R\$ 1.440,00
Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do Tribunal	Produção de vídeo para a Série Música pela Infância	R\$ 9.800,00
Prevenção à pandemia da covid19 no ambiente de trabalho do Tribunal	Equipamento de proteção individual e insumos diversos	R\$ 26.281,00
Manutenção de equipamentos de prevenção e combate a incêndios	Manutenção e recarga de extintores	R\$ 11.510,00
Apoio a atividade administrativa	Prestação de Serviços de Consultoria em Licitações e Contratos	R\$ 11.537,00

PRINCIPAIS DESAFIOS DAS CONTRATAÇÕES

Implementar o Planejamento das Contratações, em alinhamento com a Gestão Estratégica do Tribunal e consolidar um calendário, objetivando definir o período preferencial de atendimento das demandas, evitando a concentração de procedimentos licitatórios em determinadas épocas do ano.

AÇÕES FUTURAS

Capacitação dos servidores dos setores demandantes das contratações a fim de alcançar maior eficiência nos procedimentos de aquisições com menos dispêndio de energia e tempo.

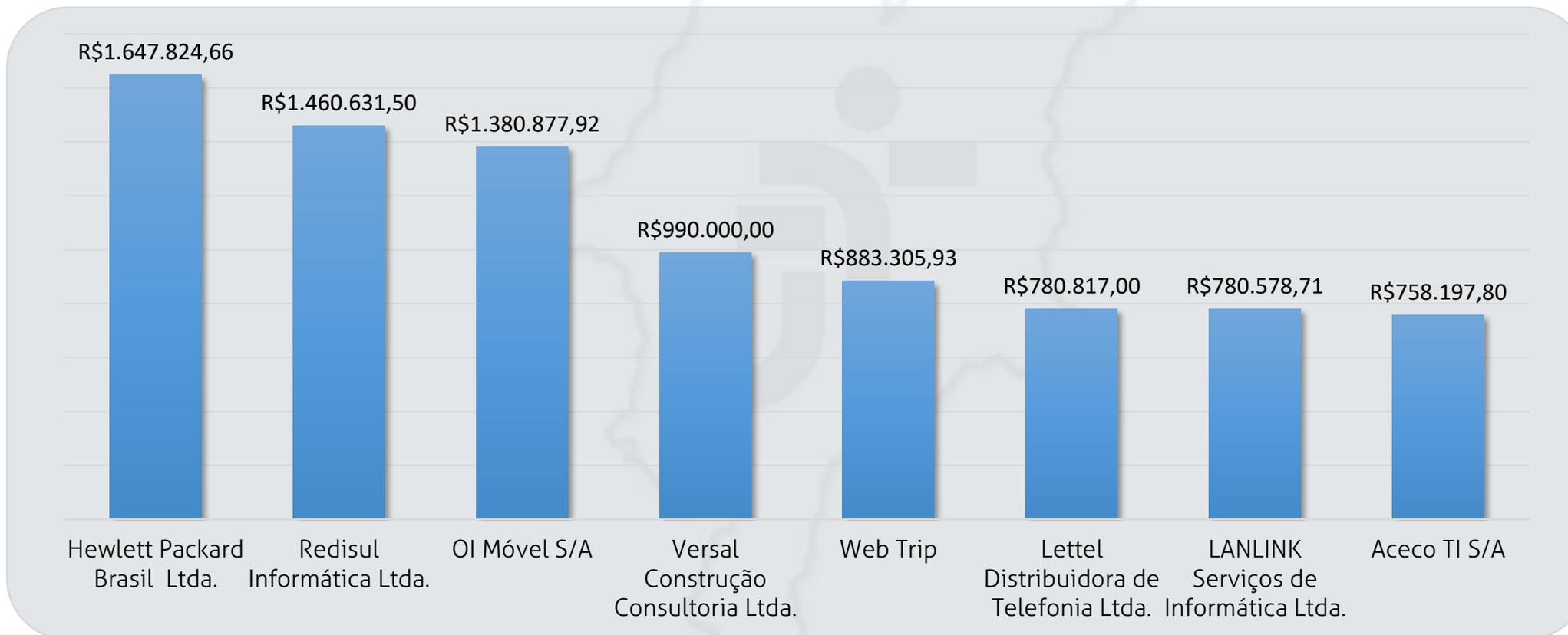
¹ No caso das contratações por participação em registro de preços no valor de R\$ 1.805.449,30, da área de Tecnologia da Informação, destaca-se que foram efetuadas, na sua totalidade, por compras compartilhadas ressaltando a importância desta boa prática no âmbito da Justiça do Trabalho.

² Destaque para as contratações realizadas mediante a modalidade licitatória pregão eletrônico que, inicialmente foram estimadas no valor global de R\$ 983.160,60, sendo ao final, após a realização da licitação, adjudicadas pelo valor de R\$ 561.130,67, evidenciando uma economia de 42,92% do valor estimado.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

CONTRATOS MAIS RELEVANTES

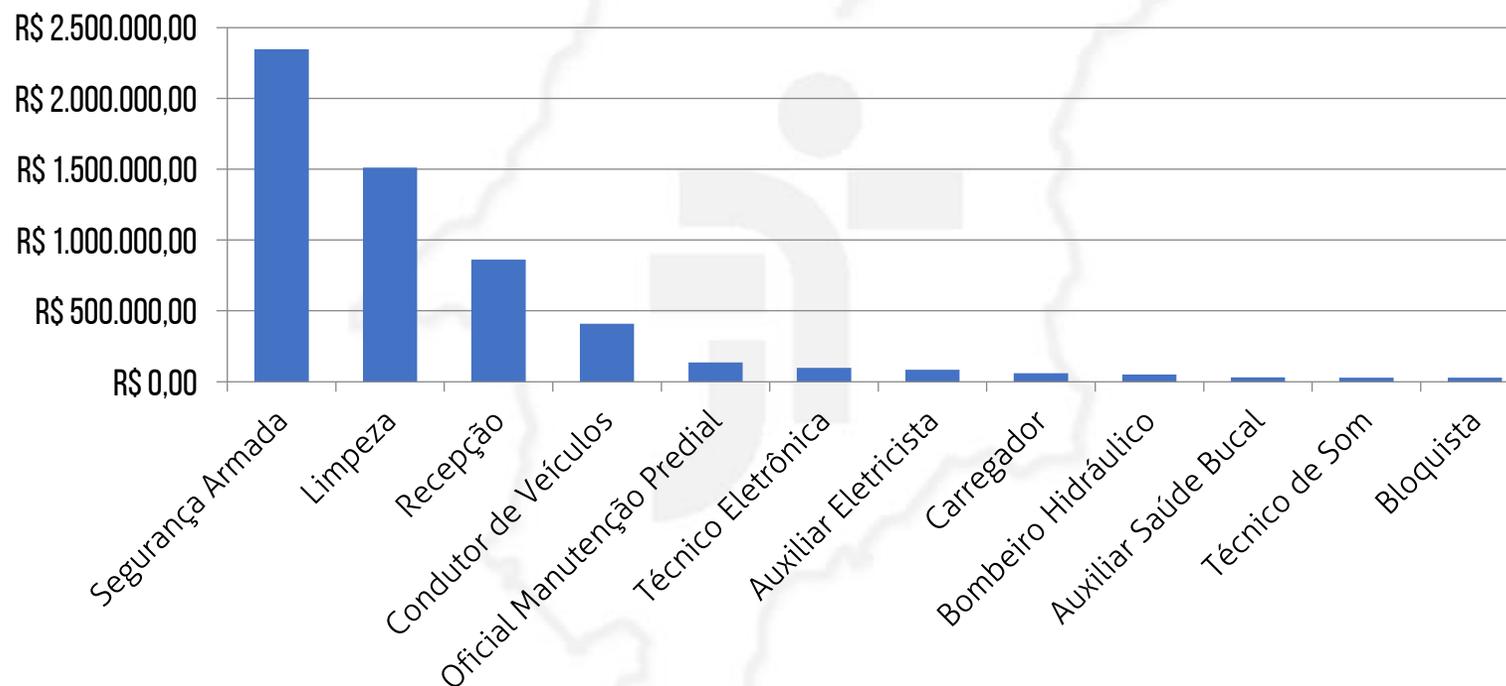
Os gastos do gráfico se referem aos serviços considerados estratégicos e imprescindíveis ao funcionamento desta Justiça, como os de Tecnologia da Informação e Comunicações, sem os quais as atividades de todo o Tribunal estariam comprometidas



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

CONTRATOS MAIS RELEVANTES COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA

Os contratos que englobam mão de obra com dedicação exclusiva são indispensáveis ao bom andamento administrativo do Órgão. Destacam-se o contrato de Vigilância Armada, Asseio e Conservação, Recepção e Condução de Veículos.



Considerando a necessidade de isolamento social devido à pandemia causada pela Covid-19, o Tribunal adotou o sistema de trabalho remoto à maioria de seus servidores, ficando muitos setores fechados nesse período. Diante desse quadro, houve uma redução nos serviços terceirizados, havendo a suspensão de postos de trabalho em todos os contratos.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS CONTRATOS DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

OBJETO DO SERVIÇO	1º GRAU	2º GRAU	ÁREA ADMINISTRATIVA	GASTOS
Recepcionistas	3	8	13	R\$ 861.060,82
Limpeza	28	Atende às duas áreas - 13		R\$ 1.511.185,42
Condutor de Veículos	1	6	1	R\$ 409.367,91
Vigilância	37	Atende às duas áreas - 11		R\$ 2.345.995,43
Bloquista	-	-	1	R\$ 28.274,33
Auxiliar Eletricista	1	-	2	R\$ 83.848,21
Carregador	1	-	2	R\$ 58.874,47
Técnico Eletrônica	-	-	1	R\$ 97.958,37
Auxiliar Saúde Bucal	-	-	1	R\$ 30.044,94
Técnico Som	-	1	-	R\$ 28.518,88
Oficial Manutenção Predial	-	-	3	R\$ 136.677,32
Bombeiro Hidráulico	-	-	1	R\$ 49.786,54
Subtotal	71	15	49	
Total de Terceirizados	135			

VALOR TOTAL GASTO EM 2020 COM SERVIÇOS TERCEIRIZADOS (elemento de despesa 37) : R\$ 5.756.350,29 .
Dados: SIAFI

OBS: Este valor total inclui contratos extintos durante o exercício de 2020, como foram utilizados como referência os dados de dezembro de 2020, eles não aparecem nesse levantamento

Em observância à IN nº 5, de 2017, foi criado um canal de medição dos níveis de serviços terceirizados:

Na Central de Serviço, disponibilizada no site do Tribunal, há um espaço destinado ao registro de reclamação, sugestão ou avaliação que podem ajudar a melhorar a manutenção do nível de satisfação com os serviços prestados.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

A Portaria GP nº 930, de 2013, regulamenta internamente o estágio de estudantes no Tribunal, onde são definidas regras do Programa de Estágio Obrigatório e Não-Obrigatório e baseia-se na Lei nº 11.788, de 2008 (Lei Federal de Estágio).

Aquela norma define também o quantitativo máximo de estagiários: 119 estudantes de Nível Superior e 109 estudantes de nível médio, sendo 101 regular e 8 técnico, que segue a limitação legal em relação ao quadro de pessoal.

Para estágio obrigatório a referida portaria autoriza o máximo de 99 estagiários de instituições que possuem convênio com o Tribunal.

O Tribunal utiliza o serviço de agente de integração da empresa UNIVERSIDADE PATATIVA DO ASSARÉ.

O valor atual da bolsa é de R\$ 700,00 para nível superior, R\$ 479,00 para nível médio e o auxílio-transporte R\$ 3,90.

As vagas são para nível superior e nível médio, sendo que alguns setores só recebem estagiários de nível superior, em cursos específicos com correlação com as atividades desempenhadas.



**A jornada é de quatro horas
diárias e vinte horas
semanais**

SUSPENSÃO DOS TERMOS DE COMPROMISSO

O Ato GP nº 6, de 2020, suspendeu em maio de 2020 os Termos de Compromisso relativos a estágios presenciais de estudantes já celebrados.

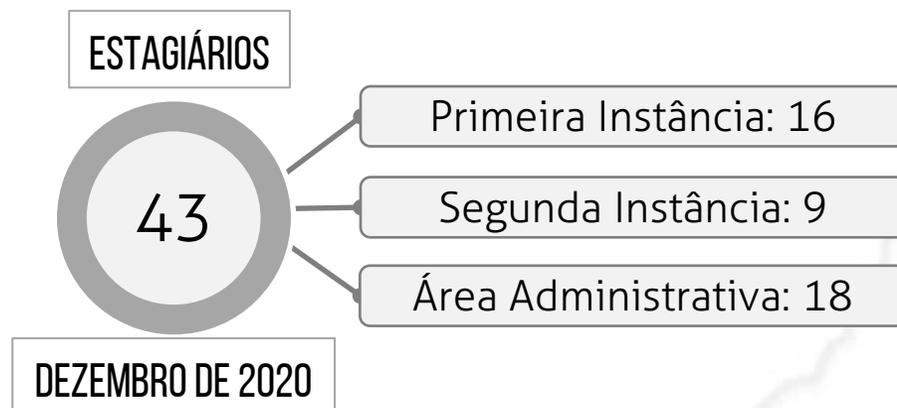
Em agosto de 2020, foi autorizado o retorno de estagiários que pudessem trabalhar de forma remota.

. Dessa forma, de 130 estagiários no mês de janeiro de 2020, o mês de dezembro contou com apenas 43 estagiários, trabalhando de forma presencial, remota ou híbrida.

O retorno gradual das atividades observa a Portaria GP nº 276, de 2020.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS – DESPESA NO EXERCÍCIO



DESPESA COM ESTAGIÁRIOS EM 2020

	QUANTIDADE DE ESTAGIÁRIOS NA FOLHA	VALOR FOLHA DE PAGAMENTO	AGENTE DE INTEGRAÇÃO	PRIMEIRO GRAU / INSTÂNCIA	SEGUNDO GRAU / INSTÂNCIA	ÁREA ADMINISTRATIVA
JANEIRO	130	R\$ 71.670,11	R\$ 3.799,90	33.405,26	6.891,55	31.373,30
FEVEREIRO	110	R\$ 75.432,16	R\$ 3.215,30	35.147,80	6.913,41	33.370,95
MARÇO	106	R\$ 70.683,28	R\$ 3.098,38	31.498,25	5.956,89	33.228,14
ABRIL	99	R\$ 62.313,90	R\$ 2.893,77	27.494,45	4.675,00	30.144,45
MAIO	34	R\$ 23.350,00	R\$ 993,82	7.250,00	2.800,00	13.300,00
JUNHO	43	R\$ 29.675,00	R\$ 1.256,89	9.985,00	4.060,00	15.630,00
JULHO	45	R\$ 32.000,00	R\$ 1.315,35	11.640,00	7.150,23	13.209,77
AGOSTO	51	R\$ 33.580,00	R\$ 1.490,73	12.150,00	10.275,00	11.155,00
SETEMBRO	47	R\$ 31.031,51	R\$ 1.373,81	13.533,80	8.257,31	9.240,40
OUTUBRO	48	R\$ 30.104,25	R\$ 1.403,04	12.680,95	7.380,00	10.043,30
NOVEMBRO	47	R\$ 31.619,95	R\$ 1.373,81	14.320,10	7.676,30	9.623,55
DEZEMBRO	43	R\$ 30.114,90	R\$ 1.256,89	11.492,47	5.991,60	12.630,83
SUB TOTAL		R\$ 521.575,06	R\$ 23.471,69	220.598,08	78.027,29	222.949,69
TOTAL DE GASTOS COM ESTAGIÁRIOS EM 2020			R\$ 545.046,75			

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

CONVÊNIOS MAIS RELEVANTES

ASSEFAZ	Planos de Saúde da Fundação Assefaz.
GEAP	Prestação de Assistência à Saúde Suplementar.
ANAJUSTRA	Assoc. Nacional dos Servidores da Justiça do Trabalho

ASSOCIAÇÃO AO OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 1
Desenvolver ações voltadas à promoção da qualidade de vida.

* Existem outros convênios celebrados com escolas e clínicas para obtenção de descontos para magistrados, servidores e seus dependentes.

AÇÕES E PERSPECTIVAS PARA O EXERCÍCIO DE 2021

PRINCIPAIS DESAFIOS DE 2020 E QUE INTERFERIRAM NO CUMPRIMENTO DE METAS E OBJETIVOS.

- ✓ Redução do quadro de pessoal, devido ao impedimento de lotação de cargos vagos por aposentadoria.
- ✓ Poucos servidores no Setor de Contrato, comparado com outros Regionais que possuem a mesma demanda.
- ✓ Constantes afastamentos de servidores devido a pandemia Covid-19.
- ✓ Suspensão de postos de mão de obra terceirizada.
- ✓ Suspensão dos Termos de compromissos de estágio.

Os resultados obtidos, em sua maioria, foram realizados a contento, apesar dos desafios da pandemia da Covid-19.

❑ Expectativas para o exercício de 2021:

- ✓ Normalização das atividades presenciais.
- ✓ Retorno total dos postos de trabalho terceirizados
- ✓ Retorno de todos os estagiários.

❑ Sugestões à Administração para o exercício de 2021:

- ✓ Aprimoramento de capacitação para fiscais e gestores de contratos.
- ✓ Capacitação permanente dos servidores que atuam na área de aquisições públicas.
- ✓ Aumento do número de servidores para atuar na gestão de contratos.

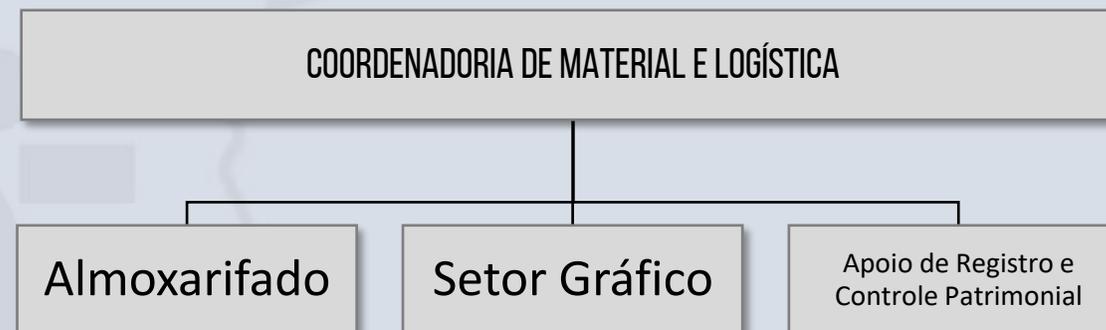
3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

GESTÃO PATRIMONIAL

A gestão patrimonial do Tribunal é realizada pela Coordenadoria de Material e Logística, com suas atribuições estabelecidas no Regulamento-Geral e no Ato Regulamentar GP nº 14, de 2019, cabendo-lhe a administração dos bens móveis (materiais de consumo e materiais permanentes) e dos bens imóveis, que compõem o acervo patrimonial do Tribunal, atendendo às premissas da contabilidade aplicada ao setor público, bem como as macrofunções do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI).

A gestão dos materiais permanentes e de consumo, incluindo o inventário anual, ocorre com a utilização do Sistema de Controle de Material e Patrimônio (SCMP), instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho como forma de padronização nacional.

ORGANOGRAMA DA UNIDADE



CONFORMIDADE LEGAL

Ato Regulamentar GP nº 14, de 2019, que estabelece normas gerais de administração de materiais e patrimônio no âmbito da 16ª Região, visando a padronização da Justiça do Trabalho, com as premissas da contabilidade aplicada ao setor público e as macrofunções do SIAFI.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

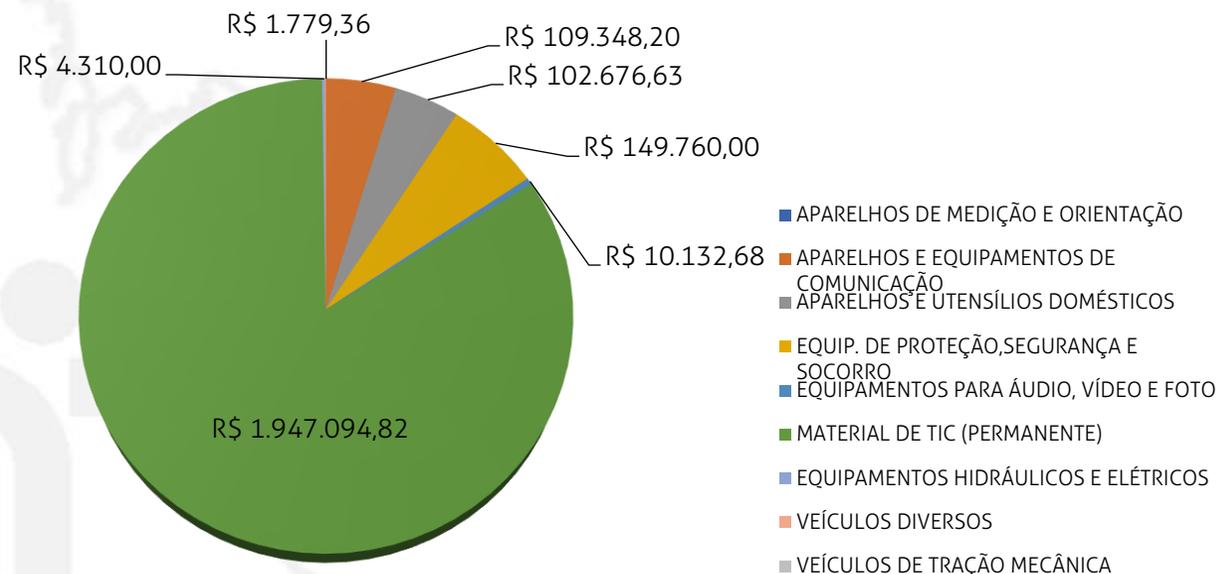
GESTÃO PATRIMONIAL

Em 2020, com a suspensão de grande parte das atividades presenciais do Tribunal, foram realizadas 962 movimentações de material permanente e atendidas 983 requisições de material de consumo, caracterizando uma diminuição nas atividades da Unidade em comparação com o exercício anterior.

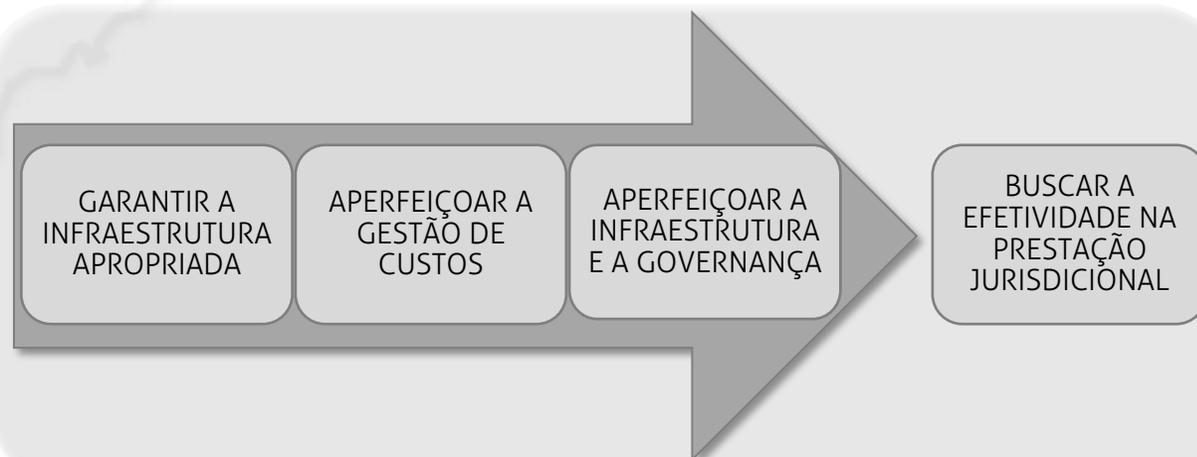
Com a suspensão das atividades presenciais, por conta da pandemia de COVID-19 não houve doação de materiais inservíveis.

INVESTIMENTOS EM INFRAESTRUTURA E EQUIPAMENTOS

foram investidos R\$ 2.325.101,69 em aquisição de materiais diversos, tais como equipamentos de proteção, hidráulicos e elétricos e de Tecnologia da Informação e Comunicações, aparelhos de ar condicionado, utensílios domésticos, veículos diversos (carrinhos para transporte de material), otimizando a estrutura física do tribunal.



OS INVESTIMENTOS REALIZADOS VISAM ATENDER AOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

MATERIAIS DE CONSUMO

O Almoxarifado dispõe de dependências climatizadas e possui estocagem ordenada através de endereçamento dos materiais de consumo. Em 2020 foram registradas 178 apropriações dos mais variados materiais de consumo.

PRINCIPAIS INVESTIMENTOS EM MATERIAIS DE CONSUMO

- Expediente - R\$ 19.425,79
- Processamentos de Dados - R\$ 55.281,96
- Manutenção - R\$ 63.670,00
- Elétricos - R\$ 38.381,80

MÉTRICAS DE CONSUMO

Papel A4		Copo 180ml	
2019	2020	2019	2020
2.725 unid.	1.290 unid.	3.309 unid.	1.312 unid.

NOTA: Houve significativa redução nos consumos de Papel A4 e Copos descartáveis nas unidades judiciárias e administrativas, devido a suspensão das atividades presenciais como parte do enfrentamento à COVID-19.

MOVIMENTAÇÃO FINANCEIRA

PERMANENTE	
SALDO DE 2019	R\$ 32.349.694,14
ENTRADAS 2020	R\$ 5.700.844,57
SAÍDAS 2020	R\$ 3.375.742,88
SALDO DE 2020	R\$ 34.675.649,83

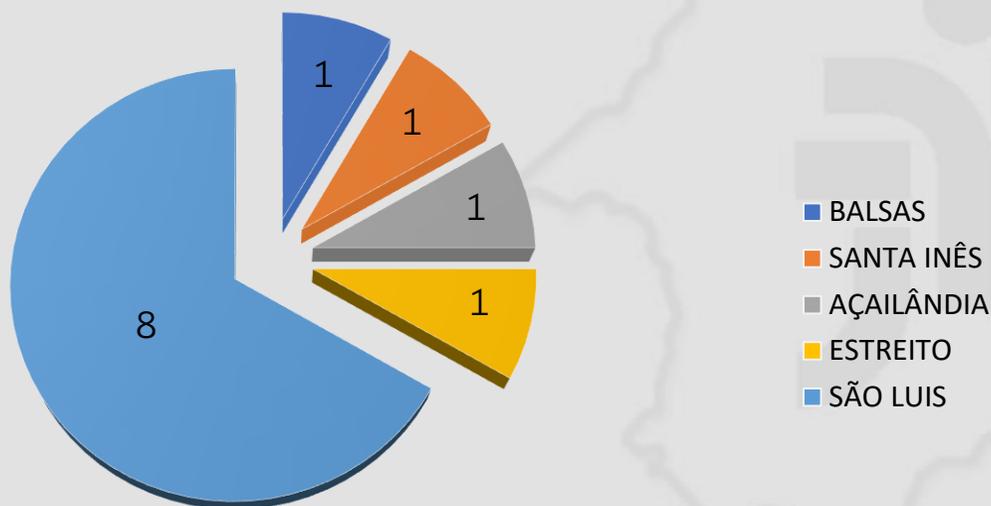
CONSUMO	
SALDO DE 2019	R\$ 648.533,87
ENTRADAS 2020	R\$ 230.263,05
SAÍDAS 2020	R\$ 251.934,98
SALDO DE 2020	R\$ 626.861,94

Gerenciamento de 3 Atas de Registro de Preço de materiais variados.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA BENS IMÓVEIS

O controle de bens imóveis, realizado através do *SPIUnet* em conjunto com a Superintendência de Patrimônio da União – Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União não sofreu grandes alterações, em comparação a 2019.

IMÓVEIS AVALIADOS E CADASTRADOS NO *SPIUNET*



ESPAÇOS FÍSICOS E IMÓVEIS CEDIDOS A ÓRGÃOS E ENTIDADES PÚBLICAS E PRIVADAS:



AG. BANCÁRIA – BANCO DO BRASIL S.A.
FORO “ASTOLFO SERRA”



AG. BANCÁRIA – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
PRÉDIO-SEDE / FORO “ASTOLFO SERRA”



REST. EXPRESO SALADA – A.Q.SILVA - ME
PRÉDIO-SEDE



REST. FEIJÃO DE CORDA – DIAS ALIM. LTDA.
FORO “ASTOLFO SERRA”

NOTA

O Tribunal:

- ✓ Não Possui Imóveis Funcionais Da União Sob Sua Responsabilidade;
- ✓ Possui um imóvel locado em Imperatriz para abrigar o Foro “Manuel Alfredo Martins e Rocha”.

IMPORTANTE:

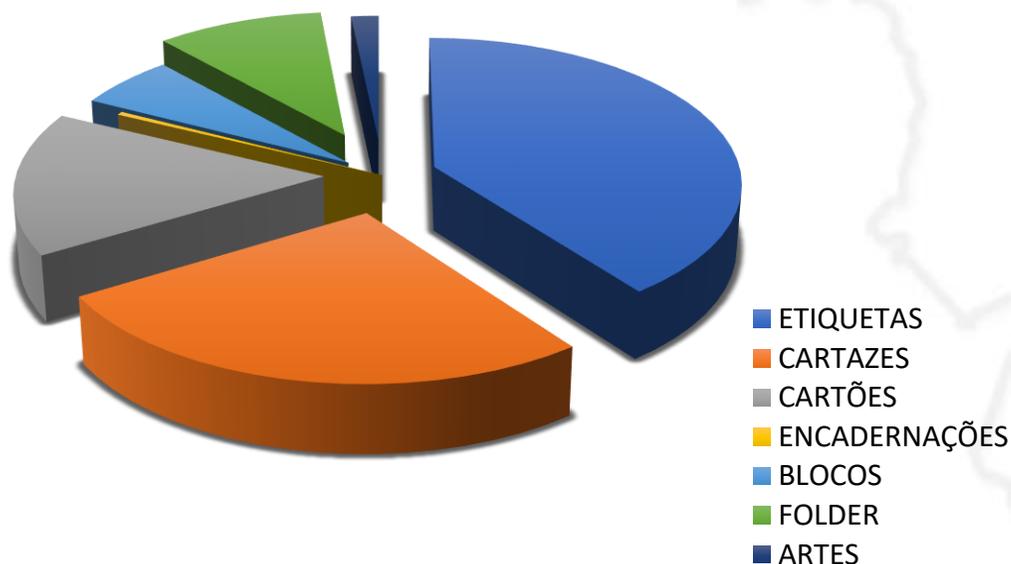
O processo de registro e atualização cadastral, segue como diretriz principal na gestão dos imóveis, do total de dezenove imóveis, todos com avaliação atualizada.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

SETOR GRÁFICO

O Setor Gráfico, atendendo às demandas das diversas Unidades Administrativas e Judiciárias do TRT da 16ª Região, bem como dos Gabinetes dos Desembargadores, Vice-Presidência e Presidência, e ainda, demandas especiais da Comissão de Incentivo a Participação Institucional Feminina e do Comitê Gestor do Trabalho Seguro, em suas mais variadas demandas, desde impressos até a programação visual.

Com a suspensão de atividades presenciais, tais como cursos, houve sensível redução nos trabalhos gráficos, parte das 91 Ordens de Serviço foram no sentido de informar os públicos interno e externo das medidas de prevenção e controle do contágio da pandemia de COVID-19.



ETIQUETAS	2.000
CARTAZES	1.337
CARTÕES VIRTUAIS	99
CARTÕES	700
ENCADERNAÇÕES	19
BLOCOS DIVERSOS	293
FOLDER	500
ARTES DIVERSAS	82

* Destaque para a Diagramação da “Carta de Serviços ao Cidadão”.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

LEGISLAÇÃO APLICADA - CONFORMIDADE LEGAL

A gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal observa e aplica um amplo conjunto de regras e diretrizes estabelecidas para Administração Pública Federal. Mais especificamente, a área de TIC tem suas atividades balizadas principalmente pelos normativos apresentados na tabela abaixo.

RESOLUÇÃO CNJ Nº 211, DE 2015	Estratégia Nacional de TIC do Poder Judiciário
RESOLUÇÃO CNJ Nº 198, DE 2014	Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2015-2020
RESOLUÇÃO CNJ Nº 182, DE 2013	Diretrizes para as contratações de Solução de TIC
DECRETO Nº 9.637, DE 2018	Política Nacional de Segurança da Informação
RESOLUÇÃO CSJT Nº 158, DE 2015	Plano Estratégico de TIC da Justiça do Trabalho (PETIC-JT) 2015-2020
RESOLUÇÃO TRT16 Nº 190, DE 2019	Plano Estratégico de TIC (PETIC) do TRT da 16ª Região
RESOLUÇÃO TRT16 Nº 187, DE 2015	Plano Estratégico do TRT da 16ª Região 2015-2020
RESOLUÇÃO TRT16 Nº 244, DE 2016 *	Estrutura organizacional e competências da CTIC
PORTARIA GP/TRT16 Nº 432, DE 2020	Política de Governança Institucional do TRT da 16ª Região

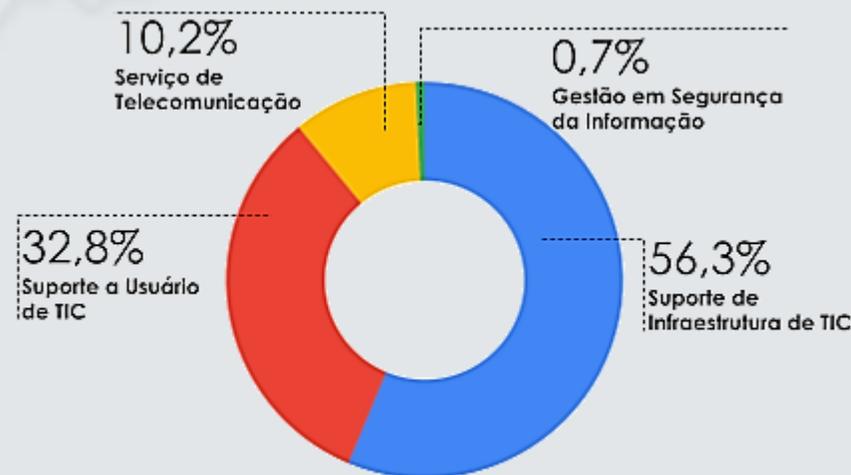
* Com alterações introduzidas pela Resolução TRT16 nº 122/2019.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO RECURSOS APLICADOS EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Para o exercício de 2020, o Tribunal executou um orçamento de R\$ 4.032.537,99 em Tecnologia da Informação e Comunicação, com valor empenhado correspondente a R\$ 4.032.537,99 e despesa liquidada no valor de R\$ 3.602.155,18. A tabela abaixo apresenta o detalhamento do orçamento por natureza da despesa (custeio e investimento).

GRUPO DESPESA	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS PAGAS	RESTOS A PAGAR (DESPESAS INSCRITAS)
Investimento	R\$ 1.843.883,86	R\$ 1.572.867,02	R\$ 271.016,842
Custeio	R\$ 2.188.654,13	R\$ 2.029.288,16	R\$ 159.365,97
TOTAL	R\$ 4.032.537,99	R\$ 3.602.155,18	R\$ 430.382,81

Nota-se, conforme gráfico ao lado, que a maior parte do orçamento de TIC foi destinado para a manutenção e a expansão da infraestrutura computacional de TIC que suporta os serviços indispensáveis ao funcionamento do órgão.



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO RECURSOS APLICADOS EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O Processo de Contratações de Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicações do TRT16 (PCSTIC–TRT16) está disciplinado pelas Resolução Administrativa nº 86, de 2016, e Resolução Administrativa nº 195, de 2017. O processo contempla todo ciclo de vida de qualquer contratação de solução de TIC do Tribunal, desde o registro formal da demanda, passando pelo planejamento da contratação, os procedimentos da licitação, a contratação, até a execução e finalização do contrato.

As contratações mais relevantes de recursos de TIC – consideradas aquelas que relacionam-se diretamente à prestação jurisdicional e ao funcionamento do órgão – estão listadas a seguir:

CONTRATO	CONTRATAÇÃO	OBJETIVO	VÍNCULO ESTRATÉGICO	VALOR
07/2020	Aquisição de Sistema de Armazenamento de Dados (Storage)	Ampliação da capacidade de armazenamento de dados para os serviços de TIC ofertados pelo Tribunal	<ul style="list-style-type: none">✓ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)✓ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)✓ Promover a Segurança da Informação (PETIC)	R\$ 1.039.915,10
20/2015	Central de Atendimento de TI	Manutenção do serviço de atendimento remoto e presencial aos servidores, magistrados e público externo (advogados, procuradores, partes etc) na resolução de incidentes e fornecimento de serviços de TIC	<ul style="list-style-type: none">✓ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)✓ Aprimorar a qualidade da gestão administrativa (PEI)✓ Primar pela satisfação dos usuários de TIC (PETIC)✓ Aprimorar a Governança e Gestão de TIC (PETIC)	R\$ 537.776,45

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO CONTRATAÇÕES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES MAIS RELEVANTES

CONTRATO	CONTRATAÇÃO	OBJETIVO	VÍNCULO ESTRATÉGICO	VALOR
08/2020	Aquisição de Microcomputadores	Aquisição de microcomputadores para renovação do parque tecnológico de TIC	<ul style="list-style-type: none">✓ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)✓ Primar pela satisfação dos usuários de TIC (PETIC)✓ Promover a Segurança da Informação (PETIC)	R\$ 517.446,72
12/2020	Solução de Voz Corporativa	Contratação de empresa para o fornecimento de solução de central telefônica (PABX) para atender as necessidades de comunicação de voz de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários de todo o TRT16	<ul style="list-style-type: none">✓ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)✓ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)	R\$ 511.258,60
49/2018	Manutenção e Suporte do Datacenter Principal	Manutenção e Suporte do DataCenter principal, o qual suporta os serviços de TIC ofertados pelo Tribunal	<ul style="list-style-type: none">✓ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)✓ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)✓ Promover a Segurança da Informação (PETIC)	R\$ 285.480,72

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES – NACIONAIS

IMPLANTAÇÃO DO SIGEP-JT

O Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT) foi instituído nacionalmente pela Resolução CSJT nº 217, de 2018 como ferramenta informatizada a ser adotada por todos os Tribunais Regionais da Justiça do Trabalho. O Tribunal concluiu ainda em 2019 a implantação em produção dos módulos principais do SIGEP, que são a FolhaWeb, o SGRH e o SIGEP ONLINE. Em 2020 foram também implantados o módulo PROGECOM e o módulo de Passivos. Apresenta-se, na tabela a seguir, a situação geral atual dos módulos do SIGEP-JT no Tribunal:

		INSTALAÇÃO	MIGRAÇÃO DE DADOS	HOMOLOGAÇÃO	CAPACITAÇÃO	SISTEMA EM PRODUÇÃO	PRINCIPAIS ATIVIDADES REALIZADAS / OBSERVAÇÕES
MÓDULOS PRINCIPAIS	MÓDULO PRINCIPAL (SGRH)	100%	100%	100%	100%	Sim	Módulo disponibilizado em ambiente de Produção em Junho/2019, quando ocorreu a carga definitiva de dados do legado (migração). Em 2020 ocorreram apenas operações de sustentação e atualização de versões.
	SIGEP ONLINE	100%	Não se Aplica	100%	0%	Sim	Módulo disponibilizado em ambiente de Produção em Setembro/2019. Não houve ação de treinamento de usuários. Em 2020 ocorreram apenas operações de sustentação e atualização de versões.
	FOLHAWEB	100%	Não se Aplica	100%	100%	Sim	Módulo disponibilizado em ambiente de Produção. Não houve migração das folhas de pagamento do legado. Primeira folha paga pela FolhaWeb em Setembro/2019. Em 2020 ocorreram apenas operações de sustentação e atualização de versões.
OUTROS MÓDULOS	ESCOLA JUDICIAL	100%	100%	0%	0%	Não	Módulo instalado e disponibilizado em Homologação para a EJUD-TRT16. Optou-se por não migrar as ações de treinamento do sistema legado, que ficará disponível para consulta. Pendente de treinamento pela ENAMAT. Sem atividades realizadas em 2020.
	PROGECOM	100%	Não se Aplica	100%	0%	Sim	Módulo disponibilizado em ambiente de produção para a Coordenação de Gestão de Pessoas.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES – NACIONAIS

		INSTALAÇÃO	MIGRAÇÃO DE DADOS	HOMOLOGAÇÃO	CAPACITAÇÃO	SISTEMA EM PRODUÇÃO	PRINCIPAIS ATIVIDADES REALIZADAS / OBSERVAÇÕES
OUTROS MÓDULOS	CONECTOR ESOCIAL	100%	Não se Aplica	0%	0%	Não	Sem atividades realizadas em 2020, devido ao adiamento do calendário nacional do eSocial. Atualmente em fase de testes e homologação.
	AUTOATENDIMENTO	0%	Não se Aplica	0%	0%	Não	Sem atividades realizadas em 2020
	PASSIVOS	100%	Não se Aplica	100%	0%	Sim	Módulo implantado no segundo semestre de 2020.
	GECJ	0%	Não se Aplica	0%	0%	Não	Sem atividades realizadas em 2020

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES – NACIONAIS

DESENVOLVIMENTO DO SIGS-JT

O Sistema Integrado de Gestão de Saúde da Justiça do Trabalho (SIGS-JT) foi instituído nacionalmente como ferramenta informatizada de gestão de saúde a ser adotada por todos os Tribunais Regionais da Justiça do Trabalho. Ele é desenvolvido em parceria pelas equipes do TRT da 16ª Região e TRT da 5ª Região.

O sistema está em fase de implantação nos regionais, tendo sido distribuído a partir da versão 1.16 do SIGEP em novembro de 2019 como um de seus módulos. Apresenta-se, a seguir, o detalhamento da construção dos principais módulos do sistema:

	DESCRIÇÃO DO MÓDULO	% DE CONCLUSÃO
ESTRUTURAÇÃO DA ARQUITETURA PROPOSTA	Responsável por propor soluções tecnológicas pro projeto e registrar atualizações arquiteturas dos componentes utilizados.	88%
MÓDULO DE AGENDA E TABELAS BÁSICAS	Responsável por registrar as escalas e agendas dos profissionais de saúde, a fim de que o servidor/magistrado possa agendar consultas de saúde.	95%
MÓDULO ASSISTENCIAL	Responsável por registrar dados de saúde do magistrado/servidor, como dados de consulta, anamnese, etc.	90%
MÓDULO OCUPACIONAL	Responsável por registrar dados ocupacionais do magistrado/servidor, como exames admissionais, periódicos, afastamento definitivo e retorno ao trabalho.	91%
MÓDULO PERICIAL	Responsável por registrar dados periciais do magistrado/servidor, como licenças, juntas, perícias, etc.	80%
MÓDULO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	Responsável por registrar dados de segurança do trabalho do magistrado/servidor, como equipamentos de segurança, riscos, etc.	30%
MÓDULO DE SEGURANÇA SBIS	Responsável por resguardar o sistema em termos de níveis de segurança exigidos. Neste módulo são implementadas diversas medidas de segurança, que estão contempladas no Manual de Certificação para Sistemas de Registro Eletrônico de Saúde, fornecido pela Sociedade Brasileira de Informática em Saúde.	67%
MÓDULO DE RELATÓRIOS GERENCIAIS	Responsável pela emissão de relatórios necessários para gestão do setor de saúde, importantes tanto para o chefe do Setor de Saúde quanto para os próprios profissionais de saúde.	40%

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES – NACIONAIS

DESENVOLVIMENTO DO MÓDULO NACIONAL PEC PARA O PJE-JT

O módulo PEC – Preparação de Expedientes e Comunicações – é uma funcionalidade do PJe desenvolvida pela equipe do TRT16 por solicitação do CSJT – formalizado através de um acordo de cooperação técnica – para ser integrado ao sistema nacional PJE-JT. A funcionalidade foi concluída e integrada para utilização dos regionais na versão 2.5 do PJE-JT. Apresenta-se a seguir o detalhamento da evolução do projeto.

	DESCRIÇÃO DO ENTREGÁVEL	% DE CONCLUSÃO
ENTREGÁVEL 01	Cadastro de Atos Agrupados e Exibição de Participantes do Processo	100%
ENTREGÁVEL 02	Cadastro de Destinatários, Outros destinatários e Signatários de Expedientes e Comunicações	100%
ENTREGÁVEL 03	PEC Fora do Fluxo e Impressão de Expedientes e Comunicações Físicos	100%
ENTREGÁVEL 04	Cadastro de Endereços em Expedientes e Comunicações	100%
ENTREGÁVEL 05	Integração com o GIM	100%
ENTREGÁVEL 06	Finalização de Expedientes e Comunicações	100%
ENTREGÁVEL 07	Melhorias no PAC 2 (Cancelado)	0%
ENTREGÁVEL 08	Integração com o GIGS (Cancelado)	0%
ENTREGÁVEL 09	Integração com o E-Carta (Cancelado)	0%
ENTREGÁVEL 10	Integração com as Cartas Precatórias (Cancelado)	0%

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES – LOCAIS

TEMA	INICIATIVA	BENEFÍCIOS ESPERADOS	VÍNCULO ESTRATÉGICO
INFRAESTRUTURA	Aquisição e implantação de servidores Blades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reduzir a ocorrência de indisponibilidade decorrente de problemas na infraestrutura de TIC; ✓ Ampliar a capacidade de processamento e desempenho dos sistemas e serviços sem a necessidade de investimento em licenciamento; ✓ Ampliar a capacidade computacional para atender à demanda por sistemas pelos próximos cinco anos; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI) ✓ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC) ✓ Promover a Segurança da Informação (PETIC) ✓ Aprimorar a Gestão de Riscos de TIC (PETIC)
	Solução de armazenamento de dados (Storage)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assegurar o funcionamento e a disponibilidade dos serviços e sistemas do Tribunal; ✓ Disponibilizar nova solução de armazenamento, com redundância, para hospedar os serviços e os sistemas do Tribunal; ✓ Possibilitar área de armazenamento para a execução das rotinas de backup; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI) ✓ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC) ✓ Promover a Segurança da Informação (PETIC)
	Implantação de prática de Infraestrutura Ágil no TRT16	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manter a aderência do PJe deste regional ao Guia de Infraestrutura Sugerida; ✓ Diminuir tempo de indisponibilidade dos serviços; ✓ Melhorar a interação entre as unidades de TIC do Tribunal; ✓ Otimização no uso de recurso computacionais; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI) ✓ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC) ✓ Aprimorar a Gestão do PJe (PETIC)

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES – LOCAIS

TEMA	INICIATIVA	BENEFÍCIOS ESPERADOS	VÍNCULO ESTRATÉGICO
PJE	Implantação do Sistema Eletrônico de Assistência Judiciária AJ/JT	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema para cadastro e o gerenciamento de peritos, tradutores e intérpretes; ✓ Maior controle dos gastos públicos, tendo em vista que no sistema também será feito o pagamento dos peritos nos processos em que tal incumbência fica a cargo da União; ✓ Transparência, pois as partes e os magistrados terão a certeza de que no processo atuam profissionais realmente capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprimorar a Gestão do PJe (PETIC); ✓ Assegurar produtividade na prestação jurisdicional (PEI) ✓ Busca a efetividade na prestação jurisdicional (PEI)
	Implantação do PJe Mídias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantir a realização de audiência; ✓ Assegurar a efetividade na prestação jurisdicional durante o período que vigorar as medidas de prevenção adotadas para conter o avanço do coronavírus; ✓ Buscar a satisfação do jurisdicionado com a prestação dos serviços processuais trabalhista 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assegurar produtividade na prestação jurisdicional (PEI) ✓ Busca a efetividade na prestação jurisdicional (PEI)
	Implantação do Sistema Garimpo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impulsionar os processos de execução; ✓ Otimizar os processos de trabalho e permitir as soluções definitivas das demandas; ✓ Identificar crédito trabalhista em processos arquivados; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assegurar mecanismos de controle para a administração (PEI)
	DataJud	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Automatizar o processo de análise e envio dos dados do Tribunal para o Selo Justiça em Números do CNJ; ✓ Extrair relatórios confiáveis com comparabilidade das informações; ✓ Garantir a maximização dos indicadores de desempenho; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cooperar com Órgãos do Judiciário (PETIC); ✓ Assegurar produtividade na prestação jurisdicional (PEI)

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES – LOCAIS

TEMA	INICIATIVA	BENEFÍCIOS ESPERADOS	VÍNCULO ESTRATÉGICO
SOFTWARE	Sistema de Calendário de eventos institucionais	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diminuir os custos com a impressão do calendário institucional ✓ Diminuir o impacto ambiental do calendário impresso ✓ Aumentar a transparência e visibilidade dos eventos do tribunal para os públicos interno e externo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprimorar a qualidade da gestão administrativa (PEI) ✓ Aperfeiçoar a gestão de custos (PEI) ✓ Promover a cidadania e a integração com a sociedade (PEI) ✓ Primar pela Satisfação do Usuário de TIC (PETIC)
	Implantação do Sistema eConsig	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Automatizar a gestão do fluxo de consignações em folha de pagamento ✓ Possibilitar ao servidores e magistrados a obtenção de melhores taxas de juros nas consignações ✓ Promover um melhor controle das margens consignáveis e contratos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprimorar a qualidade da gestão administrativa (PEI) ✓ Primar pela Satisfação do Usuário de TIC (PETIC)
GOVERNANÇA E GESTÃO	Revisar os Processos de Gestão de TIC	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumentar a satisfação dos usuários de TIC ✓ Aprimorar a gestão dos serviços de TIC ✓ Garantir que a gestão de serviços de TIC esteja aderente às necessidades dos usuários de TIC 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a eficiência de TIC (PEI) ✓ Aprimorar a Governança e Gestão de TIC (PETIC)

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES – LOCAIS

TEMA	INICIATIVA	BENEFÍCIOS ESPERADOS	VÍNCULO ESTRATÉGICO
SUPORTE AO USUÁRIO	Solução de Voz Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modernização da central telefônica; ✓ Melhoria e estruturação da rede de telefonia fixa; ✓ Aumento da oferta de novos ramais; ✓ Economia de recursos pela otimização dos métodos de comunicação; ✓ Recursos avançados como: URA, auto atendimento, teleconferência; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI) ✓ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)
	Implantação de Videoconferência nas audiências e nas sessões	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assegurar as sessões do Pleno e das Turmas e as audiências; ✓ Garantir a gravação do áudio de de vídeos em ferramenta compatível com o Repositório Nacional de Mídias para o Sistema PJe ou PJe-Mídias (Resolução CNJ n. 105/2010); ✓ Aumentar a produtividade judicial em época de COVID-19; ✓ Divulgação das sessões de julgamento; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI) ✓ Garantir a infraestrutura apropriada às atividades do TRT (PEI) ✓ Assegurar produtividade na prestação jurisdicional (PEI) ✓ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)

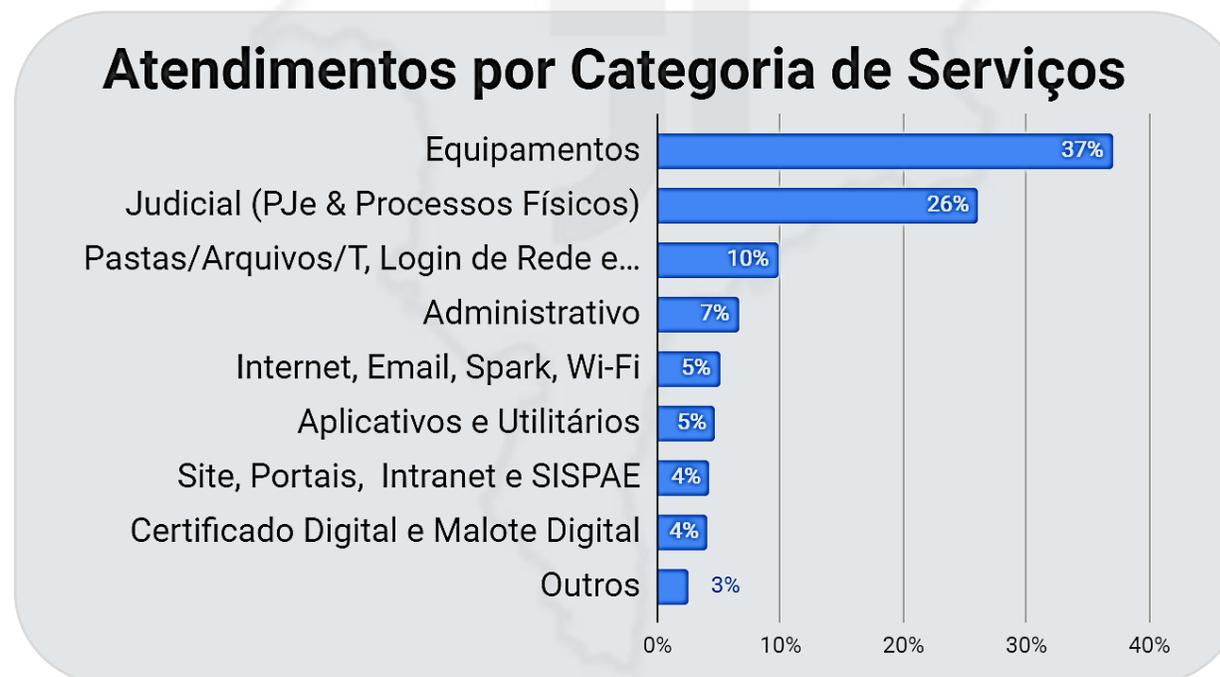
3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

ATENDIMENTOS AOS USUÁRIOS DE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES

No suporte aos usuários de Tecnologia da Informação e Comunicações, o Tribunal utiliza a função da Central de Serviços de TI (CATI), cuja papel principal é ser o ponto de contato entre os usuário e a CTIC, registrando e dando tratamento inicial aos incidentes e requisições de serviço, além de gerenciar todo o ciclo de vida dos atendimentos.

A Política de Gerenciamento da Central de Serviços de TIC do Tribunal está instituída pelo Ato Regulamentar GP nº 1, de 2020, e atua em conjunto com as atividades das políticas de Gerenciamento de Incidentes de TIC e Gerenciamento de Requisições de Serviços de TIC (Ato Regulamentar GP nº 3, de 2020, e Ato Regulamentar GP nº 2, de 2020).

Durante o ano de 2020, foram atendidos pela CTIC 15.616 chamados (média mensal de 1.301 chamados e média diária de 59 chamados). Na figura a seguir é apresentada a distribuição dos chamados de 2020 agrupados por serviços do Catálogo de Serviços de TIC.



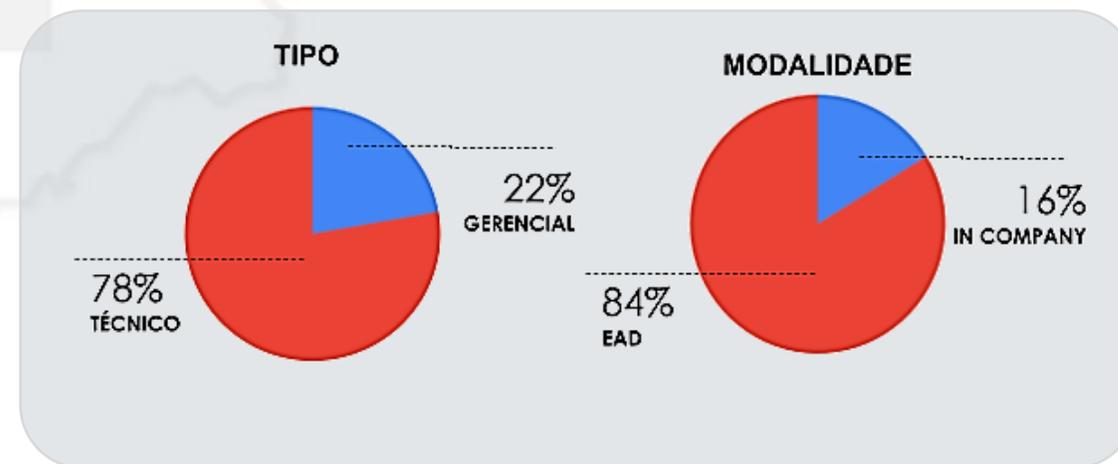
3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO CAPACITAÇÕES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES

As capacitações em Tecnologia da Informação e Comunicações de 2020 foram planejadas e definidas no Plano Anual de Capacitação de TIC do TRT16, instituído pela Portaria EJUD16 nº 72, de 2020. Para o ano de 2020, foi disponibilizado um orçamento na ordem de R\$ 90.000,00. Deste valor, a CTIC utilizou R\$ 36.597,77.

A definição de um Plano Anual de Capacitação para área de Tecnologia da Informação e Comunicações – e a sua efetiva realização – atende a recomendação da Estratégia Nacional de TIC do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) e contribui com objetivo estratégico do Tribunal “Promover a formação continuada do quadro funcional”.

Foram capacitados na área de TIC 29 servidores predominantemente na modalidade EAD. A despeito do orçamento disponibilizado para as necessidades de aperfeiçoamento do quadro de pessoal de TIC, não houve um bom aproveitamento dos recursos orçamentários, devido principalmente à pandemia do COVID-19, impactando o deslocamento e realização de treinamentos pelos servidores. Por fim, apesar do ano atípico, o plano deu sua parcela de contribuição na busca do Tribunal pelo objetivo estratégico “Aperfeiçoar a gestão de custos”.

DESCRIÇÃO	NÚMEROS
Quantidade de servidores capacitados	29 servidores
Carga horária cumprida	1724 horas
Quantidade de cursos realizados	117 capacitações
Custo com cursos	R\$ 36.597,77
Custo com passagens	R\$ 0
Custo com diárias	R\$ 0
Total de investimentos	R\$ 36.597,77



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Na área de Segurança da Informação, as seguintes ações foram realizadas no ano de 2020:

- Execução do Plano Anual de Conscientização, Treinamento e Educação em Segurança da Informação e Comunicação do ano de 2020, que abordou a conscientização em Segurança da Informação com foco na disseminação da Política de Segurança da Informação e Comunicação, engenharia social, proteção de dispositivos móveis, malwares e demais assunto, utilizando o Calendário Institucional, além das mídias sociais, de e-mails e de notícias no site do Tribunal;
- Foi iniciado o projeto Implantação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – Fase 1 com as seguintes ações:
 - ✓ Reativação do grupo de trabalho responsável para implantação da LGPD;
 - ✓ Identificação das unidades que tratam dados pessoais dentro da justiça do trabalho no Maranhão, bem como os tipos de dados tratados e o amparo legal usado para coleta desses dados.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

O principal desafio da área de TIC é realizar as suas atribuições com um número insuficiente de servidores na área de Tecnologia da Informação – conforme o cálculo da força de trabalho de TIC estabelecido pela Estratégia Nacional de TIC do Poder Judiciário Estratégia Nacional de TIC do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) – em um cenário caracterizado por uma demanda crescente por solução de TIC, o que expõe o Tribunal a uma série de riscos, tais como: o não cumprimento dos planos propostos, alongamento dos prazos na execução de projetos e não atendimento das demandas de TIC formuladas pelas unidades do Tribunal.

Outro desafio relacionado também à questão de recursos humanos é atenuar os problemas decorrentes da alta rotatividade dos servidores da área de TIC e da dificuldade em criar mecanismo de seleção e retenção de talentos, a fim de minimizar os riscos resultantes da perda de conhecimento técnico e do retrabalho no treinamento de novos servidores.

Em relação às ações futuras, a área de TIC trabalhará, no ano de 2021, principalmente, nas seguintes linhas de atuação:

- Realização de ações voltadas para o aumento dos indicadores de maturidade de governança de TIC (IGOVTI do TCU e IGOVTIC-JUD do CSJT);
- Realização de ações para alcançar a conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;
- Aumento na percepção positiva da CTIC pelo Tribunal com a criação de mais conteúdo voltado para os usuários, tais como: informativos, FAQs, tutoriais; e realização de acompanhamento mais efetivos dos serviços prestados antes, durante e após os atendimentos;
- Participação no Desenvolvimento de módulos nacionais:
 - ✓ Desenvolvimento da Notificação - PUSH, módulo do PJE;
 - ✓ Desenvolvimento do Sistema Integrado em Gestão de Saúde da JT (Módulo do SIGEP).
- Implantação do PROAD (Sistema de Processos Administrativo);
- Ampliação da quantidade de serviços disponíveis ou com redundância no Datacenter Redundante.
- Reestruturação da rede LAN com a implantação de novos switches.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE NAS CONTRATAÇÕES E AQUISIÇÕES

As ações socioambientais no Tribunal são orientadas pelas normas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Conselho Nacional de Justiça, por meio dos seguintes normativos:

- ✓ Guia de Contratação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, instituído pela Resolução CSJT nº 103, de 2012;
- ✓ Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental instituído pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 24, de 13 de novembro de 2014;
- ✓ Resolução nº 201, de 3 de março de 2015 do CNJ.

PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL (PLS)

Conforme dispõe Art. 10 da Resolução CNJ nº 201, de 2015, o Plano de Logística Sustentável é instrumento vinculado ao planejamento do Poder Judiciário, com objetivos e responsabilidades definidas, ações, metas, prazos de execução, mecanismos de monitoramento e avaliação de resultados, que permite estabelecer e acompanhar práticas de sustentabilidade, racionalização e qualidade que objetivem uma melhor eficiência do gasto público e da gestão dos processos de trabalho, considerando a visão sistêmica do órgão.

Conforme determinação contida na Resolução nº 201, de 2015, em dezembro de 2020, publicou, na página do Setor de Gestão Socioambiental, o Plano de Logística Sustentável para o período 2021-2025.



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE NAS CONTRATAÇÕES E AQUISIÇÕES

O exercício de 2020, por conta da pandemia de COVID-19, mudou, radicalmente, o comportamento socioeconômico mundial.

Neste contexto, os órgãos da Administração Pública, em cumprimento às determinações legais, e visando proteger seus servidores de possível contágio, passou a utilizar a modalidade de trabalho remota, a qual, como corolário, reduziu sensivelmente os gastos com a manutenção predial. Assim, é fato que os resultados econômicos deste exercício são meramente informativos e não servem como base para futuras projeções.



As ações do Setor Socioambiental buscam formas de minimizar os impactos do consumo no ambiente de trabalho; sensibilizar o quadro funcional, de modo a permitir que as atitudes internas sejam levadas para a vida fora do ambiente laboral, economizando assim os recursos naturais e preservando o meio ambiente.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

RESULTADO DE REDUÇÃO DE CONSUMO E CUSTOS

MATERIAL DE CONSUMO

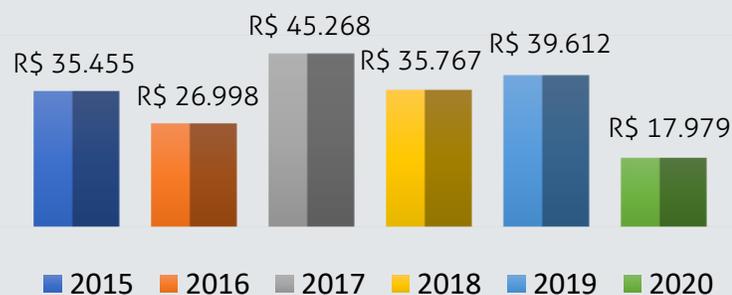
Em 2020, o consumo de papel foi 58% menor do que o consumo registrado em 2016, tendo alcançado uma economia de 33% dos custos relativos ao ano base. Já em relação ao ano de 2019, o consumo e a despesa caíram 55%.

A redução do consumo e, conseqüentemente, da despesa com copos descartáveis verificada em 2020, tomando-se como referência o ano de 2016 foi de 59% e em relação ao ano de 2019 foi de 60%.

REDUÇÃO NA QUANTIDADE DE IMPRESSÃO

O número de impressões sofreu uma alteração na formula do cálculo, passando a ter como base a quantidade de papel consumida, uma vez que esta é a finalidade precípua deste material. Desta forma, como houve queda de 55% no consumo de papel, também houve queda na quantidade de impressões em proporção semelhante.

CONSUMO - PAPEL



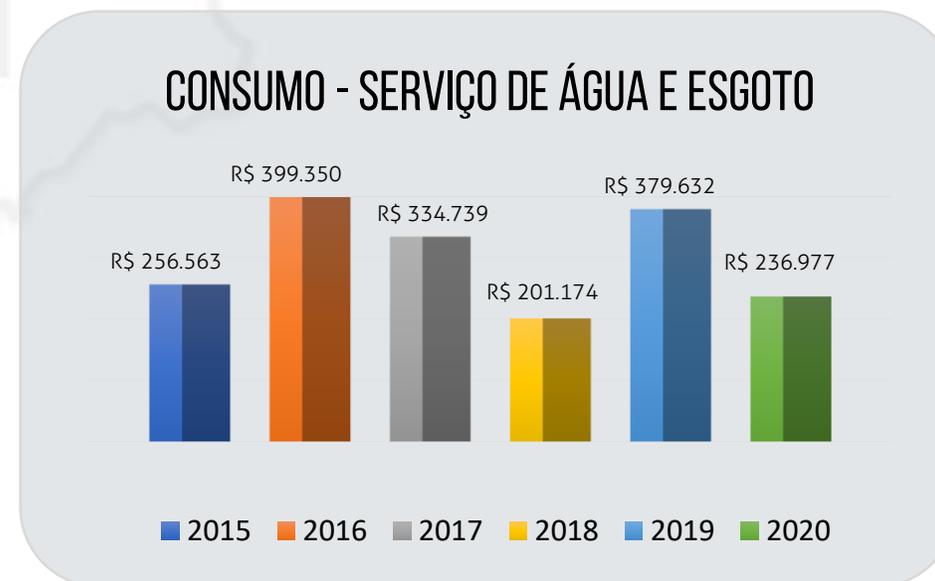
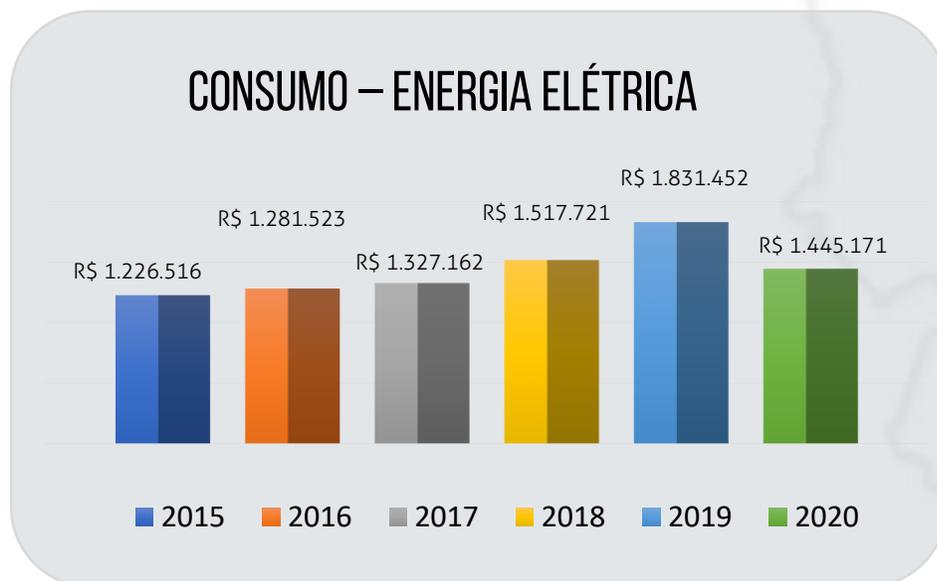
CONSUMO - COPO



3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL CONTRATAÇÕES SUSTENTÁVEIS

Apesar do gradual dispêndio registrado nos anos de 2017, 2018 e 2019, em relação a 2016, neste mesmo período o consumo foi decrescente (2.113.591, 2.012.018 e 2.086.168KWH). Isto se deve a política de reajuste da concessionária. A despesa registrada com energia elétrica em 2020, ano que que a pandemia de coronavírus alterou a rotina de todos os órgãos, que passaram a utilizar o trabalho remoto como alternativa, foi de 27% menor do que o ano de 2019.

O gráfico abaixo mostra queda na despesa com o serviço de água e esgoto nos anos de 2017 e 2018, voltando a subir em 2019, a causa provável pode ter sido vazamentos nas cisternas ou nas tubulações. O ano de 2020, apresentou redução considerável (37,58%) em relação a 2019, causada, também pelo esvaziamento das instalações, por conta da adoção do trabalho remoto, face à pandemia.



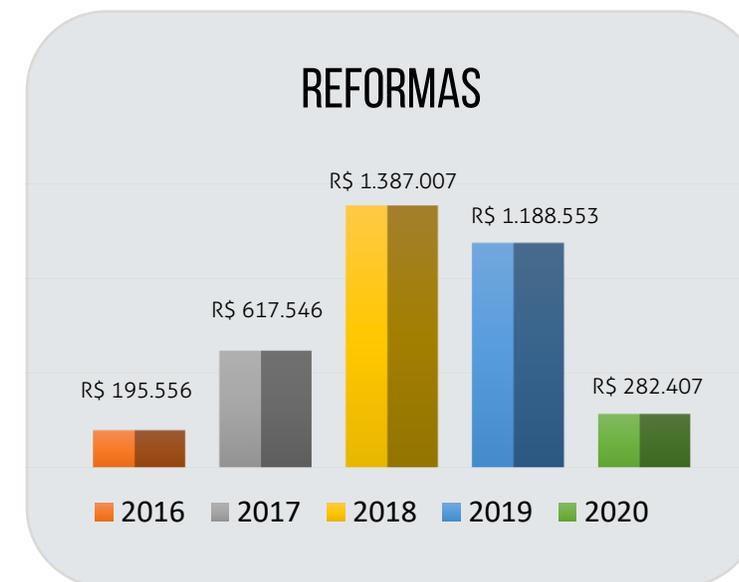
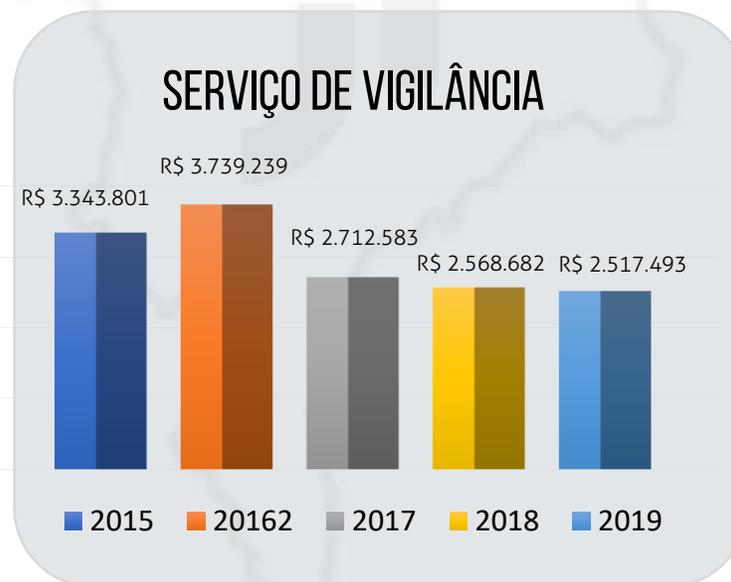
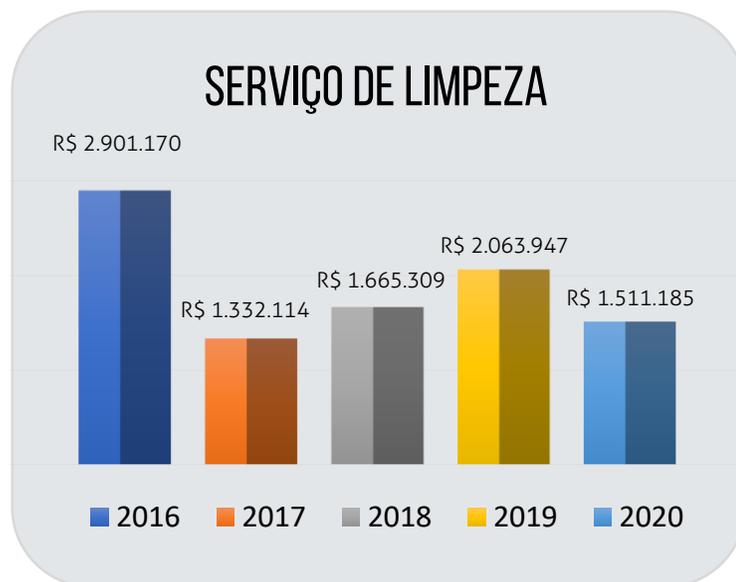
3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

CONTRATAÇÕES SUSTENTÁVEIS

A gasto com os serviços de limpeza das instalações do TRT16 referente ao ano de 2020 apresentou redução em relação à 2016 (48%) e, também, em relação ao ano de 2019 (27%), refletindo os resultados das medidas econômicas adotadas pelo Órgão.

O serviço de vigilância apresentou um pequeno acréscimo na gasto anual do ano de 2020, em relação ao ano de 2019 (1,6%), entretanto, em relação ao na de 2016, houve queda nos gastos (32%) fruto da implantação do serviço de vigilância eletrônica) nas unidades da jurisdição.

No ano de 2020, também por conta da atipicidade do exercício, face à pandemia existente, houve pouca intervenção nos prédios da jurisdição da do TRT 16, de forma que o dispêndio registrado foi 76% menor do que p ano de 2019.

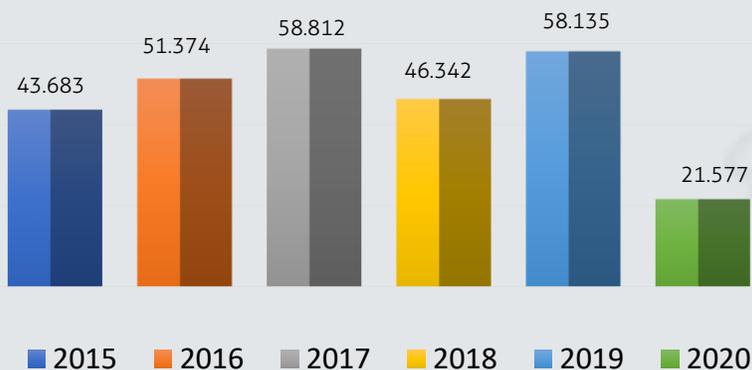


3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL CONTRATAÇÕES SUSTENTÁVEIS

No ano de 2020 a frota de veículos dos tribunais, de uma maneira geral, pouco saiu da garagem, vez que a maioria dos servidores estavam trabalhando no sistema remoto. Em consequência a despesa com combustível foi bem menor, no caso do TRT16, a quantidade de litros em 2020 caiu 58% em relação a 2016 e 63% em relação a 2019.

Apesar do significativo aumento no gasto com telefonia nos anos de 2017 e 2018, percebe-se uma gradual redução nos anos de 2019 e 2020. Em 2020, devido a situação pandêmica enfrentada pelo país, redundando na prática de trabalho remoto, a redução foi, ainda, mais acentuada, 59% em relação a 2019.

CONSUMO – COMBUSTÍVEL (LITROS)



CONSUMO - TELEFONIA

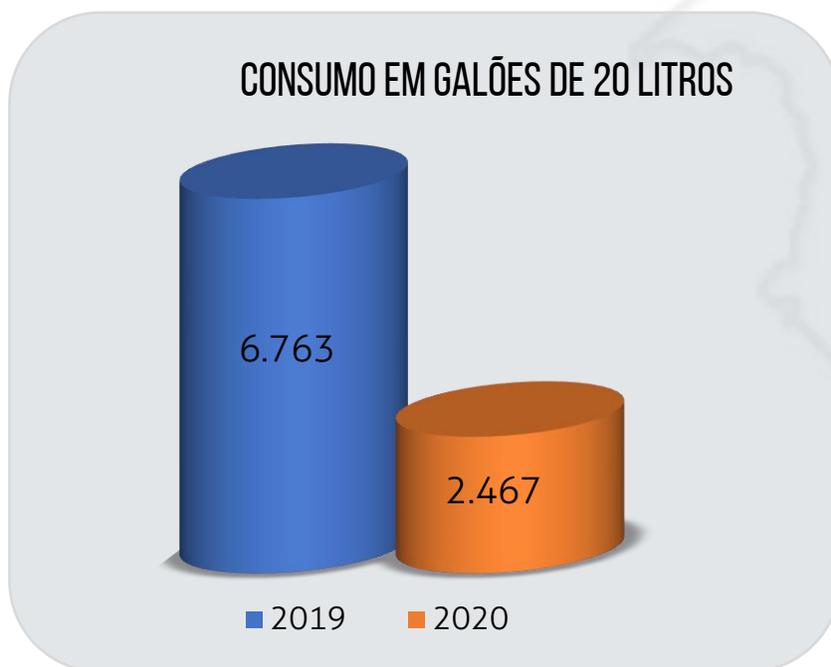


3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

USO CONSCIENTE DOS RECURSOS NATURAIS

UTILIZAÇÃO DE ÁGUA MINERAL EM GARRAFÕES

A adoção, por parte do Tribunal, de utilização de galões de 20 litros para fornecimento de água mineral viabiliza a reutilização das embalagens, reduz a produção de resíduos sólidos (plástico), assim como o desperdício no consumo do líquido. A possibilidade de contratação de fornecimento de água para todas as Varas e capital gera um impacto positivo no meio ambiente.



GESTÃO DE RESÍDUOS

A coleta seletiva foi atendida parcialmente, visto que ainda não houve uma adequação de logística de coleta nas Varas do Trabalho do interior do Estado, frente à dificuldade de cadastro de cooperativas regulares. Contudo grande parte do resíduo reciclável coletado no prédio sede e Foro “Astolfo Serra” foi destinado às cooperativas de reciclagem.

No ano de 2020, foram destinados à reciclagem 1.619kg de papel/papelão, 109kg de plástico e 41kg de resíduo de saúde, aproximadamente, 2 toneladas de material descartado de forma ambientalmente correta.

3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL EXPECTATIVAS PARA OS PRÓXIMOS EXERCÍCIOS

O Tribunal já elaborou e publicou seu Plano de Logística Sustentável para o exercício de 2021 a 2025, onde em seu bojo consta a declaração de intenção de reduzir as despesas durante os exercícios seguintes.

A atual gestão tem empreendido esforços no sentido de conscientizar todos os gestores sobre necessidade de monitorar suas unidades, afim de conseguir verificar quais são as despesas que estão impactando negativamente os Indicadores que compõem o IDS – índice de Desenvolvimento sustentável e assim, tomar medidas no sentido de corrigir sua trajetória indesejada.

Também será disponibilizado na página do Setor de Gestão Socioambiental, em plataforma Power BI, demonstrativos da evolução das despesas, possibilitando, assim aos gestores de cada unidade, acompanhar a evolução do esforço por ele empreendido no controle dos gastos públicos.

Desta forma, diante ações de conscientização implementadas pela Administração deste TRT, espera-se uma redução sensível nos custos de administração deste TRT e suas Varas Trabalhistas.



CAPÍTULO 4

INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DA ÁREA ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

A área de gestão orçamentária e financeira é de responsabilidade direta da Secretaria de Orçamento e Finanças (SOF), unidade administrativa situada na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Esse setor cuida da coordenação, orientação, supervisão e controle da execução orçamentária e financeira, em conformidade com as orientações técnicas e normativas proferidas pelos órgãos setoriais e central.

Sob os efeitos da Emenda Constitucional nº 95, de 2016, o ano de 2020 foi marcado por forte restrição orçamentária e pelos efeitos da Pandemia do Coronavírus. Nesse cenário, a SOF contribuiu de forma decisiva para o alcance dos resultados da Tribunal no exercício de 2020, na medida em que forneceu informações e apresentou sugestões tempestivas para a tomada de decisão por

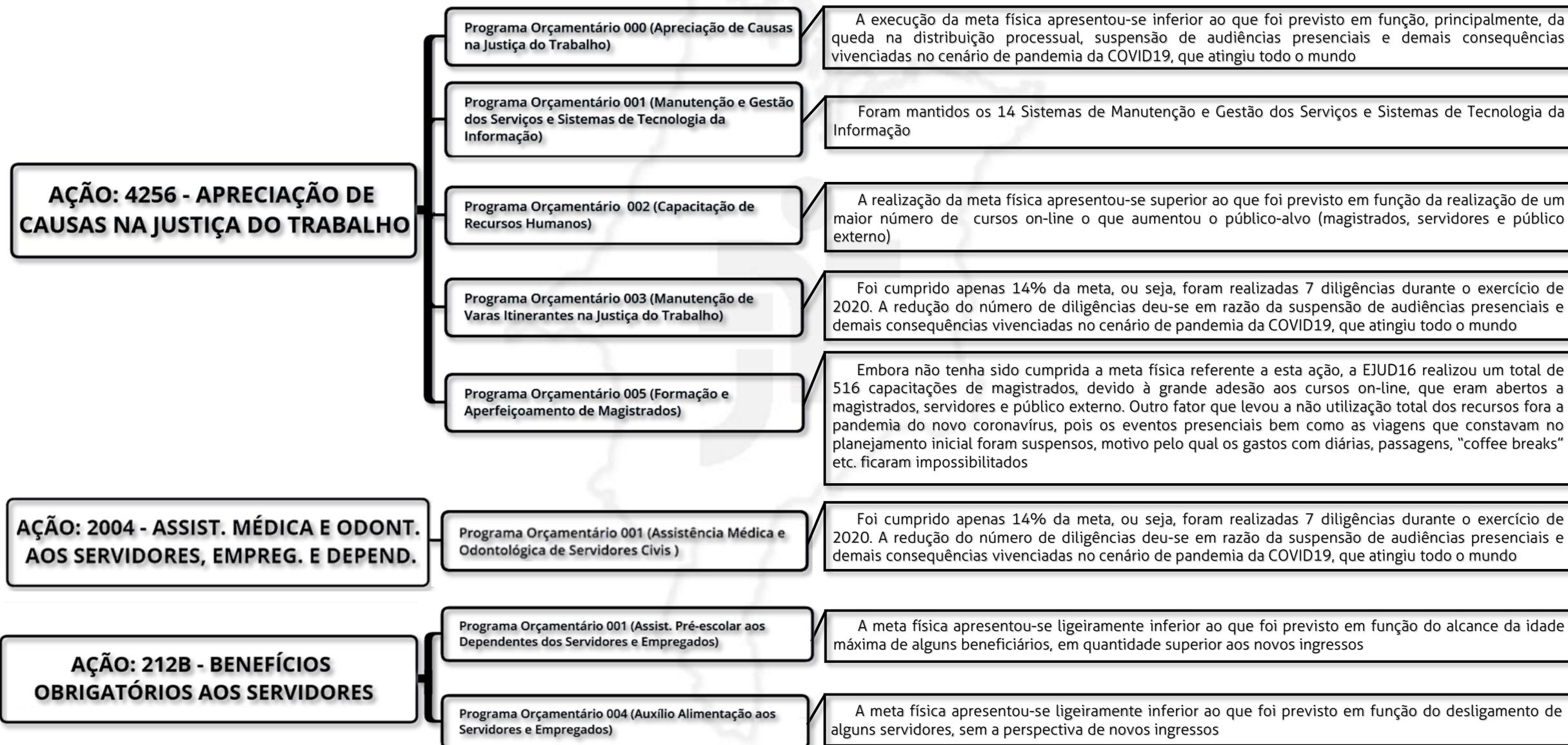
parte dos dirigentes.

Nesse mesmo sentido, essa unidade realizou trabalhos que garantiram a conformidade dos atos de gestão. Para tanto, realizou revisão diária da execução orçamentária e financeira, com a devida segregação de funções. Assim, as fases da despesa, como empenho, liquidação e pagamento foram realizadas por setores diferentes, em conformidade com a legislação pertinente.

Os resultados alcançados pelo Tribunal, referentes às principais ações/plano orçamentários, estão demonstrados no quadro abaixo e avaliados logo em seguida:

AÇÃO ORÇAMENTÁRIA		PLANO ORÇAMENTÁRIO	EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA	
			META LOA	UNIDADE MEDIDA	REALIZADO	RESULTADO	VALORES PAGOS
4256	APRECIACAO DE CAUSAS NA JUSTICA DO TRABALHO	0000 - APRECIACAO DE CUSAS NA JUSTICA DO TRABALHO	41.500	Processo julgado unidade	32.670	79%	11.941.111
		0001 - MANUTENCAO E GESTAO DOS SERVICOS E SISTEMAS DE TI	14	Sistema mantido	14	100%	2.422.434
		0002 - CAPACITACAO DE RECURSOS HUMANOS	1.700	Servidor capacitado	1.738	102%	735.418
		0003 - MANUTENCAO DE VARAS ITINERANTES NA JUSTICA DO	50	Vara mantida	7	14%	40.031
		0005 - FORMACAO E APERFEICOAMENTO DE MAGISTRADOS	250	Magistrado capacitado	258	103%	62.576
2004	ASSISTENCIA MEDICA E ODONTOLOGICA AOS SERVIDORES – MARANHÃO	0001 - ASSISTENCIA MEDICA E ODONTOLOGICA DE CIVIS	1.541	Pessoa beneficiada	1.321	86%	4.061.491
212B	BENEFICIOS OBRIGATORIOS AOS SERVIDORES – MARANHÃO	0001 - ASSISTENCIA PRE-ESCOLAR AOS DEPENDENTES DE SE	133	Pessoa beneficiada	116	87%	1.064.142
		0005 - AUXILIO-ALIMENTACAO DE CIVIS	636	Pessoa beneficiada	611	96%	6.720.751
216H	AJUDA DE CUSTO PARA MORADIA OU AUXILIO-MORADIA A AGENTES PUBLICOS – MARANHÃO	AMMM - AJUDA DE CUSTO PARA MORADIA A MAGISTRADOS E M	1	Agente público benef.	1	100%	25.000
		AMOA - AUXILIO-MORADIA PARA OUTROS AGENTES PUBLICOS	9	Agente público benef.	9	100%	187.609
219I	COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL – MARANHÃO	0000 - COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL - MARANHÃO	450	Conteúdo divulgado	503	112%	386
4224	ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES - MARANHÃO	0000 - ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES	200	Pessoa assistida	260	130%	329.380

4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DA ÁREA ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA



4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DA ÁREA ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

AÇÃO: 216H - AJUDA DE CUSTO P/ MORADIA OU AUX. MORADIA A AGENTES PÚBLICOS

Programa Orçamentário AMMM (Ajuda de Custo para Moradia a Magistrados)

Ajuda de custo para moradia a magistrados e membros do Ministério Público. Observa-se o cumprimento de 100% da meta física da ação, ou seja, um Magistrado beneficiado

Programa Orçamentário AMOA (Auxílio-moradia para outros agentes públicos - ativos)

Observa-se o cumprimento de 100% da meta física da ação, ou seja, nove servidores beneficiados

AÇÃO: 2549 - COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL

Observa-se o cumprimento de 112% da meta física da ação, ou seja, a produção de notícias no ano de 2020 atingiu o total de 503 notícias veiculadas no site institucional, numa média de 41,9 matérias por mês, superando, portanto, a meta prevista para 2020

AÇÃO: 4224 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA À PESSOAS CARENTES

Aumento na demanda por este benefício, o que justificou uma solicitação, no 2º semestre, de crédito adicional, a qual fora liberada em DEZ/2020

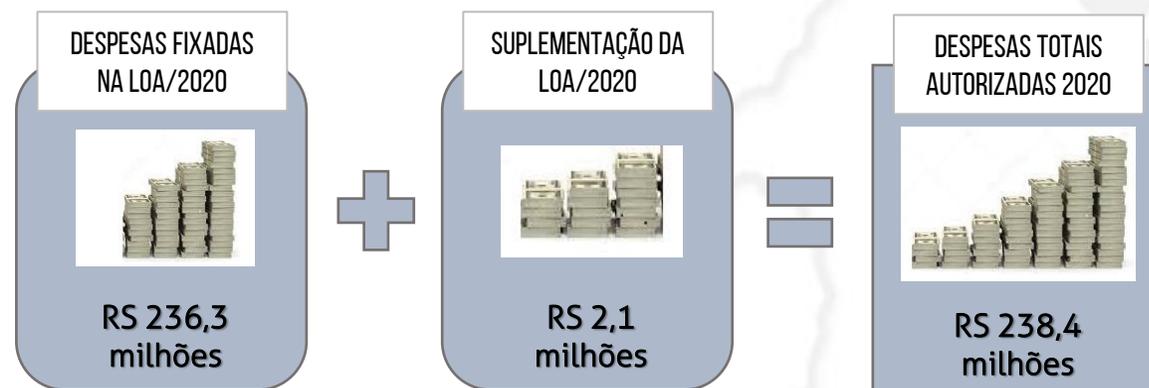
Assim, da análise do quadro de indicadores, verifica-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região alcançou resultado superior a 90% na maior parte das metas estabelecidas na Lei Orçamentária Anual de 2020, contribuindo desta forma para a solução de conflitos trabalhistas com celeridade, efetividade e construção da imagem do Tribunal como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania.

4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO

A Lei Orçamentária Anual de 2020 – LOA/2020 consignou ao Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região dotação orçamentária no total de R\$ 236 milhões que foi suplementada com o valor de 2,1 milhões no decorrer exercício o quê redimensionou o orçamento/2020 para a cifra de R\$ 238,4 milhões.

Além disso, foram recebidos recursos no montante de R\$ 13,8 milhões para pagamento de RPV e Precatórios da Administração Direta e Indireta, que por sua especificidade deixamos de incluir nos demonstrativos abaixo.



* Houve, ainda, repasses do TST para Trabalho Seguro (R\$ 5.131,00) e Trabalho Infantil (R\$ 10.262,00).

EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Em 2020, o TRT da 16ª Região recebeu dotação de R\$ 238,4 milhões. Desse total, foram empenhados R\$ 236,9 milhões, liquidados R\$ 232,8 milhões e pagas despesas no montante de R\$ 232,8 milhões, valor esse equivalente a 97% das Despesas totais autorizadas 2020.

EXECUÇÃO FINANCEIRA

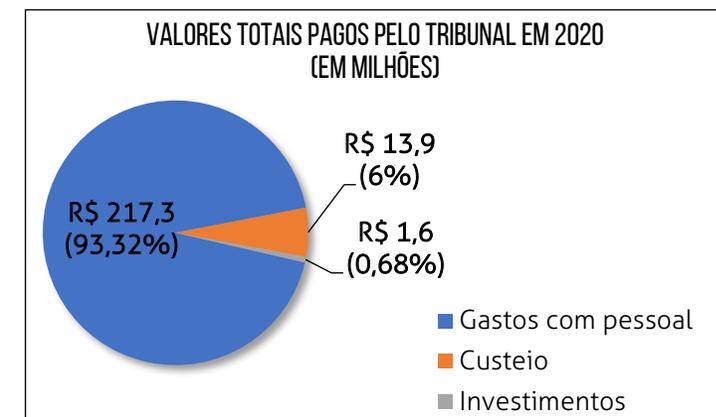
O valor pago em 2020 totalizou R\$ 232 milhões, dos quais a maior parte foi direcionada ao pagamento de Pessoal.

Em 2020, o pagamento de obrigações oriundas de empenhos emitidos em anos anteriores (restos a pagar processados e não processados) totalizou R\$ 1,4 milhões, o que elevou a execução financeira total do exercício para a cifra de R\$ 234,2 milhões.

Dotação e execução das despesas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região em 2020 e 2019**. Em R\$ milhões

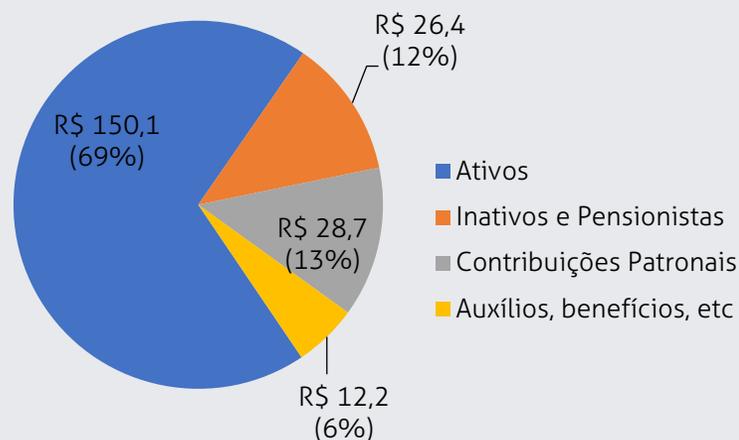
Despesa	2020					2019					Variação R\$ (k)=d-i	Variação R\$ (l)=d/i
	Dotação Atual + Provisões (a)	Empenhado (b)	Liquidado (c)	Pago (d)	RP Pago* (e)	Dotação Atual (f)	Empenhado (g)	Liquidado (h)	Pago (i)	RP Pago* (j)		
PESSOAL	220.078	219.636	217.307	217.307	80	221.458	216.165	216.073	216.072	17	1.235	0,57%
CUSTEIO	16.159	15.454	13.969	13.969	490	21.303	21.291	20.744	20.737	1.600	(6.768)	-32,64%
INVESTIMENTOS	2.177	1.848	1.577	1.577	869	4.250	4.241	3.437	3.396	1.003	(1.819)	-53,56%
TOTAIS	238.414	236.938	232.854	232.854	1.439	247.011	241.697	240.253	240.205	2.620	(7.352)	-3,06%

*RP Pago: Restos a Pagar Processados e Não Processados Pagos
**Não constam na tabela acima os valores referentes a Precatórios/RPV pagos por este Tribunal.



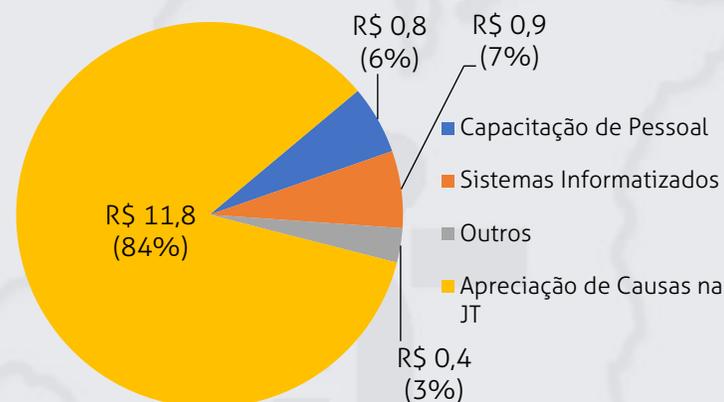
4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – DESPESA DO TRIBUNAL

GASTO COM PESSOAL (EM MILHÕES)



O aumento em relação ao ano de 2019 decorre, principalmente, da implantação das novas alíquotas do Plano de Seguridade Social do Servidor Público (PSSS), conforme a Emenda Constitucional nº 103.

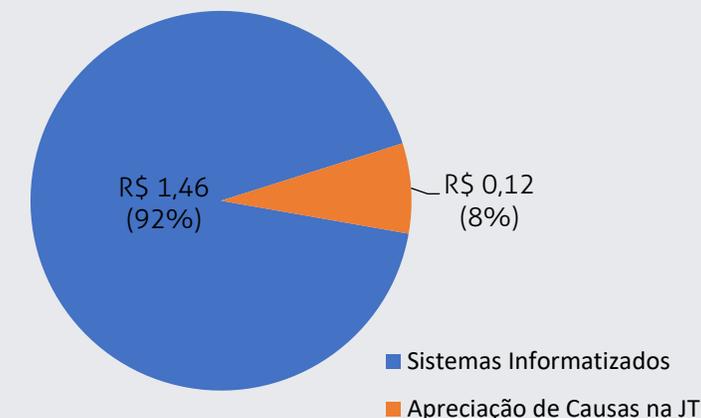
CUSTEIO (EM MILHÕES)



Em 2020, os pagamentos das despesas de custeio, LOA acrescida das Provisões Recebidas, totalizaram R\$ 13.969 milhões, sendo que 84 % do montante acima fora destinado para Apreciação de Causas na JT.

O percentual restante, 16%, fora aplicado em Capacitação de Pessoal, Sistemas Informatizados e Outros.

INVESTIMENTO (EM MILHÕES)

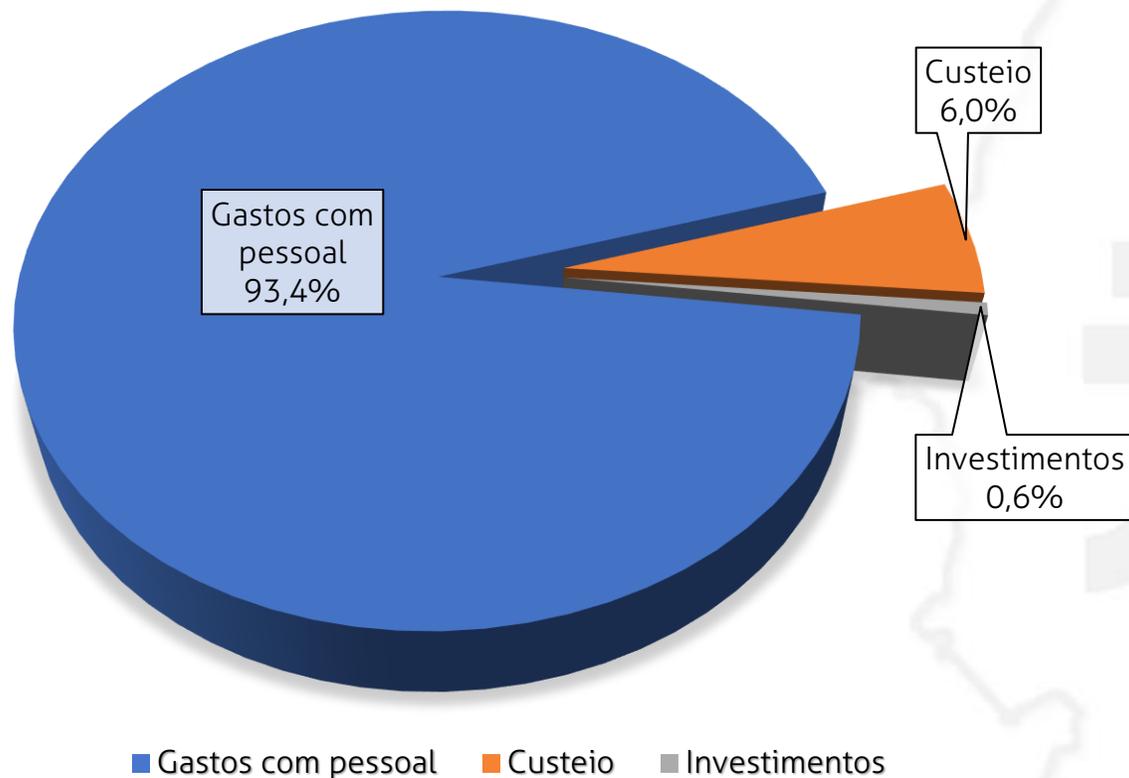


O maior volume de investimentos pagos, em 2020, teve como prioridade os sistemas informatizados, visando a manutenção e gestão dos serviços e sistemas de tecnologia da informação, entre outros.

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – DESPESA DO TRIBUNAL

EXECUÇÃO POR GRUPO E POR ELEMENTO DE DESPESA



GRUPO DE NATUREZA DE DESPESA:

Classe de gasto em que foi realizada a despesa.

ELEMENTO DE DESPESA:

Classificação dos insumos utilizados ou adquiridos.

Elemento Despesa	Valor pago (R\$ mil)
11 - VENCIMENTOS/VANTAGENS FIXAS - PESSOAL CIVIL	145.493
13 - OBRIGACOES PATRONAIS	29.052
01 - APOSENT.RPPS, RESER.REMUNER. REFOR.MILITAR	22.095
46 - AUXILIO-ALIMENTACAO	6.710
93 - INDENIZACOES E RESTITUICOES	4.061
03 - PENSOES DO RPPS E DO MILITAR	3.876
16 - OUTRAS DESPESAS VARIAVEIS - PESSOAL CIVIL	1.610
07 - CONTRIBUICAO A ENTIDADE FECHADA PREVIDENCIA	1.163
08 - OUTROS BENEF.ASSIST. SERVIDOR E DO MILITAR	1.075
Demais elementos	2.171
TOTAL PESSOAL E ENCARGOS	217.307

Elemento Despesa	Valor pago (R\$ mil)
37 - LOCACAO DE MAO-DE-OBRA	5.449
39 - OUTROS SERVICOS DE TERCEIROS PJ - OP.INT.ORB.	4.157
40 - SERVICOS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO - PJ	1.860
36 - OUTROS SERVICOS DE TERCEIROS - P.FISICA	657
93 - INDENIZACOES E RESTITUICOES	614
92 - DESPESAS DE EXERCICIOS ANTERIORES	383
30 - MATERIAL DE CONSUMO	308
14 - DIARIAS - PESSOAL CIVIL	228
Demais elementos	315
TOTAL CUSTEIO	13.969

Elemento Despesa	Valor pago (R\$ mil)
52 - EQUIPAMENTOS E MATERIAL PERMANENTE	1.516,17
40 - SERVICOS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO - PJ	61,00
TOTAL INVESTIMENTOS	1.577

4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – PRECATÓRIOS

O pagamento de Precatórios e Requisições de Pequeno Valor (RPV) sofreu aumento substancial no ano de 2020 quando comparado com 2019, conforme se observa na tabela abaixo, destacando-se o acréscimo dos pagamentos de Requisição de Pequeno Valor-RPV.

	2020				2019				Variação R\$ (d-h)	Variação % (d/h)
	Provisão e Destaque Recebidos (a)	Empenhado (b)	Liquidado (c)	Pago (d)	Provisão e Destaque Recebidos (e)	Empenhado (f)	Liquidado (g)	Pago (h)		
PRECATÓRIOS	1.153.456,12	1.153.456,12	1.153.456,12	1.153.456,12	3.402,71	3.289,21	3.289,21	3.289,21	1.150.166,91	351%
REQUISIÇÕES DE PEQUENO VALOR	12.742.010,70	12.742.010,70	12.742.010,70	12.742.010,70	2.958,20	2.956,68	2.956,68	2.956,68	12.739.054,02	4.310%
Total	13.895.466,82	13.895.466,82	13.895.466,82	13.895.466,82	6.360,91	6.245,89	6.245,89	6.245,89	13.889.220,93	2.225%

* O Tribunal executou 100% do crédito descentralizado (provisão e destaque).

4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – INFORMAÇÕES CONTÁBEIS

ESTRUTURA DO SETOR DE CONTABILIDADE

O Setor de Contabilidade Analítica compõe a estrutura da Secretaria de Orçamento e Finanças, vinculada à Diretoria Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. O setor é composto pela servidora Laena Ticiane Santos Cardoso Barros, cedida da Universidade Federal do Maranhão, que atua como contadora Responsável do Tribunal desde 2015. Eventualmente, em razão de férias, licenças e demais afastamentos legais da contadora titular, o servidor João Batista Sobrinho, Analista Judiciário, assina a contabilidade como substituto.

NORMAS LEGAIS E TÉCNICAS

Os critérios e políticas contábeis adotados no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região atendem as premissas da contabilidade aplicada ao setor público, bem como as macrofunções do SIAFI. São atendidos também as determinações da setorial contábil deste regional localizada no Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

Dentre as normas que regem a política contábil deste Regional estão: a Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, que estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal; a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências; o Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, que dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências; o Manual de

Contabilidade Aplicada ao Setor Público e as Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicáveis ao Setor Público (NBC TSP).

Ademais, este Tribunal se utiliza de mecanismos de confiabilidade das informações e lançamentos contábeis para garantir o atendimento dos princípios contábeis e da Administração Pública, tais como: recálculo de planilhas, estreitamento de relações com unidades prestadoras de dados para melhorar a qualidade das informações, análise diária dos pagamentos do Regional antes da autorização do gestor financeiro e do ordenador de despesas, acompanhamento diário e/ou mensal de procedimentos e lançamentos contábeis que geram impacto nas contas do Tribunal, dentre outros.

PRINCIPAIS FATOS CONTÁBEIS

Os principais fatos contábeis de relevância para o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região podem ser encontrados nas Notas Explicativas publicadas no sítio do Tribunal. Lá podem ser encontradas todas as Demonstrações Contábeis do exercício, bem como Notas Explicativas e Declaração Anual do Contador.

O endereço eletrônico em que estão disponibilizadas na íntegra é: "<https://bit.ly/RelatoriosdeGestao>".

4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – INFORMAÇÕES CONTÁBEIS

Dentre as competências e responsabilidades do setor de contabilidade, estão:

- ✓ Análise diária dos documentos que compõem a execução orçamentária e financeira desta Unidade Orçamentária;
- ✓ Conciliação mensal dos relatórios RMA e RMB com os valores registrados no sistema SIAFI, promovendo os devidos ajustes, inclusive quanto às depreciações;
- ✓ Atualização mensal do Rol de Responsáveis no SIAFI;
- ✓ Análise mensal dos Balanços: Financeiro, Patrimonial, Orçamentário e das Demonstrações de Variação Patrimonial;
- ✓ Análise mensal do Balancete;
- ✓ Análise diária do balancete a fim de detectar possíveis contas inconsistentes ou com saldos irrisórios no Balancete;
- ✓ Elaboração Anual dos quadros referentes à execução orçamentária, financeira, contábeis e de custos desta Unidade Orçamentária para composição do Relatório de Gestão;
- ✓ Elaboração quadrimestral dos Relatórios de Gestão Fiscal;
- ✓ Registro dos contratos celebrados por este Regional e baixa de sua execução no SIAFI;
- ✓ Registro dos termos de convênios e baixa de sua execução no SIAFI;
- ✓ Registro da conformidade contábil de todos os meses no exercício;
- ✓ Lançamentos e acompanhamento de amortizações e depreciações;
- ✓ Apropriação mensal dos direitos a receber por servidores deste Tribunal cedidos a outros órgãos;
- ✓ Análise e auxílio de apropriação do relatório da folha de pagamento de todos os meses do exercício;
- ✓ Levantamento de informações para verificação de relatório de ajustes da Receita Federal quanto a GPS e DARF emitidos de forma incorreta;
- ✓ Lançamentos dos valores atualizados do FUNPRESP-JUD, conforme atualização apresentada por cálculo do NFP;
- ✓ Apropriação mensal da provisão de Férias e de 13º salário, bem como da reversão do BRPF e da baixa pelo confronto das contas de adiantamento e de passivo de pessoal, conforme as normas contábeis;
- ✓ Acompanhamento de todas as GRU's recebidas por este Tribunal e regularização das que necessitarem de tal procedimento;
- ✓ Confecção mensal da Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP, relativo aos serviços tomados por este Regional sem vínculo empregatício;
- ✓ Verificação de valores recebidos em fontes próprias e acompanhamento da baixa do respectivo direito a receber.

4.2. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – GESTÃO DE CUSTOS

CONFORMIDADE LEGAL

A Justiça do Trabalho, em atendimento à determinação do art. 50, §3º, da Lei Complementar nº 101, de 2000, iniciou, em 2007, estudos preliminares para criação de um sistema de custos que permitisse o acompanhamento da sua gestão orçamentária, financeira e patrimonial. A partir da criação do Grupo de Trabalho de Custos (Ato CSJT.GP.SG nº 398, de 29 de outubro de 2013), o processo de implantação do Sistema de Custos (SIC-JT) foi qualificado como um projeto, acompanhado pela Meta Estratégica nº 9 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), cuja implantação total estava prevista para o final do exercício de 2020.

O projeto piloto do sistema próprio foi desenvolvido e implantado no Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, teve sua ampliação suspensa devido aos altos custos para aquisição de licenças de software necessário para a extração de dados, e da diversidade de sistemas corporativos em uso nos Tribunais Regionais do Trabalho, que dificultariam o processo.

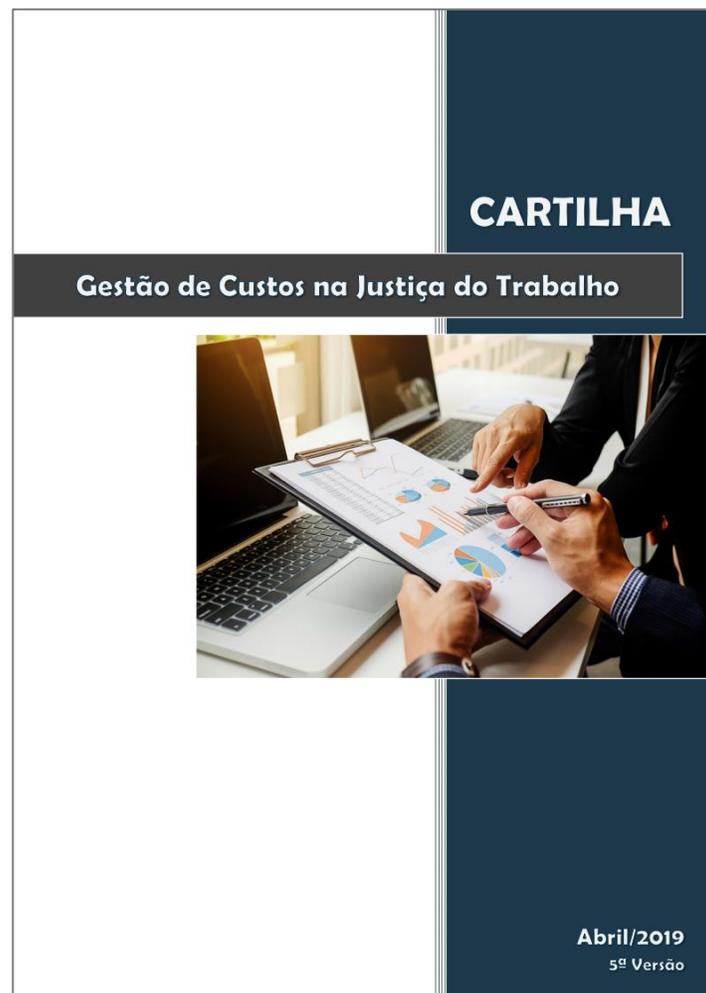
Tendo em vista as limitações então presentes, e postergando a retomada da implantação do SIC-JT nos moldes inicialmente estabelecidos, o Comitê Gestor do Sistema de Informação de Custos da Justiça do Trabalho, instituído pelo Ato CSJT.GP.SG nº 320, de 2017, deliberou sobre a utilização da ferramenta de detalhamento de custos do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI).

Em 2019, o CGSIC-JT desenvolveu e distribuiu - a todos os Tribunais Regionais do Trabalho - uma Cartilha Técnica com instruções para a implantação da Gestão de Custos. O documento

detalhou as premissas básicas da metodologia utilizada, a rotina de registro no SIAFI, os objetos de custos, a codificação dos centros de custos e os critérios de definição de competência. Dessa forma, a partir de abril de 2019, todos os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho passaram a ter a obrigatoriedade de preencher o campo de Detalhamento de Centro de Custos, que alimenta o Sistema de Custos no âmbito do Governo Federal (SIC-Gov).

Conforme quadro colocado na página seguinte, para refinamento da informação, foram selecionadas e agrupadas, em 22 objetos de custos, as contas de Natureza de Despesa Detalhada, que combinadas à segregação por instância judicial, geraram um total de 88 Centros de Custos possíveis. O enfoque encontra legalidade na Portaria STN 157, de 2011, no §2º do Art. 3º, que amplia a utilização do SIC-Gov às unidades de gestão interna do Poder Judiciário, classificando-as como órgãos setoriais.

4.2. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – GESTÃO DE CUSTOS



CODIFICAÇÃO DOS CENTROS DE CUSTOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

X		XX		XXXXXXXX
Nível		Objeto de Custo		Uso futuro
0	Indefinido	01	Bens Imóveis	
1	1ª Instância	02	Vigilância e Segurança	
2	2ª Instância	03	Limpeza e Conservação	
3	3ª Instância	04	Energia Elétrica	
		05	Água e Esgoto	
		06	Copa e Cozinha	
		07	Comunicação e Publicidade	
		08	Telefonia	
		09	TIC	
		10	Diárias	
		11	Passagens e Locomoção	
		12	Capacitação	
		13	Estagiários	
		14	Bens Móveis	
		15	Indenizações e Restituições	
		16	Veículos	
		17	Saúde	
		18	Apoio Administrativo	
		19	Justiça Gratuita	
		20	Serviços Técnicos	
		21	Demais Custos Indiretos	
		22	Genérico (Custos Não Controláveis)	

4.2. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – GESTÃO DE CUSTOS

ESTIMATIVA DE CUSTOS POR CENTRO DE CUSTOS

Em maio de 2018 o Tribunal iniciou a utilização da aba Centro de Custos no SIAFI, mas ainda em caráter genérico. Porém, iniciou-se efetivamente a utilização dos centros de custos de forma detalhada no final do ano de 2018.

Atualmente é possível elaborar e emitir diferentes relatórios para análise. Validando o que diz a Secretaria do Tesouro Nacional sobre as ferramentas disponibilizadas pelo Governo Federal, esse é o primeiro estágio da mensuração de custos, e a partir deste ponto, à instituição é dada a liberdade de customizar e adaptar os dados extraídos, utilizando, para isso, sistemas próprios para aperfeiçoamento da informação.

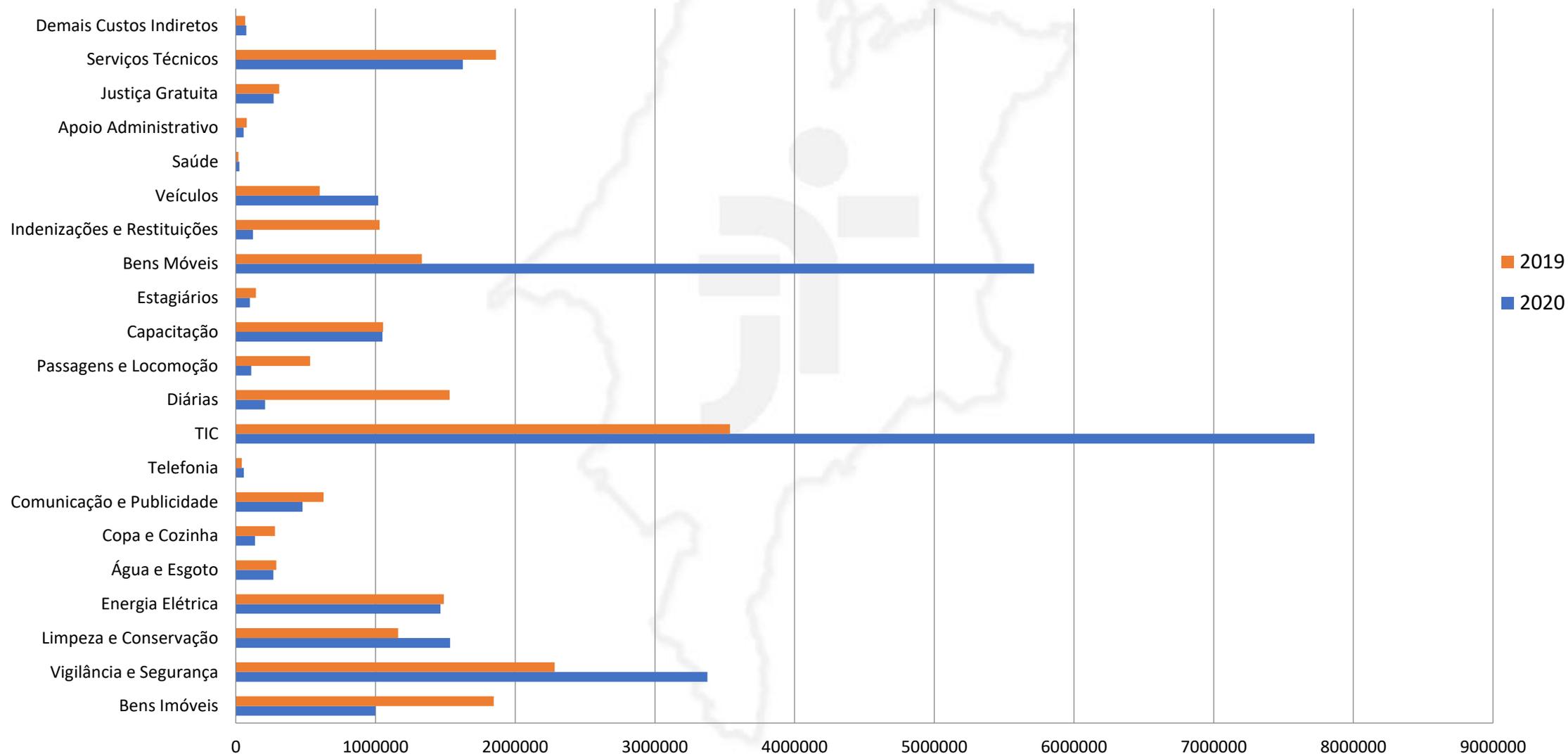
Na Justiça do Trabalho, isso será possível quando houver a integração ao seu Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira (SIGEO-JT), solicitada em Dezembro de 2019 com a apresentação do Documento de Oficialização da Demanda de STIC (DOD). Os Centros de Custos cadastrados para a Justiça do Trabalho permitem a organização temática dos recursos consumidos, de forma a disponibilizar informações de caráter gerencial. Para isso, definiu-se, como premissas básicas que: inicialmente os custos de pessoal não serão detalhados, apenas alocados em centros de custos genéricos; o foco das análises será dado nos custos mais relevantes e de maior impacto no custeio das unidades; e os custos serão segregados, na medida do possível, de acordo com a instância judicial a qual se destinam.

Na tabela ao lado verifica-se a alocação dos gastos do Tribunal por centro de custos nos anos de 2020 e 2019:

Cód. CC	Centro de Custos	2020 Valor R\$	2019 Valor R\$
1	Bens Imóveis	998.069,17	1.845.722,01
2	Vigilância e Segurança	3.376.241,49	2.282.211,23
3	Limpeza e Conservação	1.533.436,88	1.162.169,70
4	Energia Elétrica	1.464.437,18	1.488.868,62
5	Água e Esgoto	268.376,35	289.507,44
6	Copa e Cozinha	137.425,50	280.489,41
7	Comunicação e Publicidade	476.468,70	628.633,54
8	Telefonia	57.674,44	42.585,51
9	TIC	7.722.724,14	3.537.259,60
10	Diárias	209.682,86	1.530.776,47
11	Passagens e Locomoção	110.277,93	531.516,24
12	Capacitação	1.049.480,78	1.054.993,72
13	Estagiários	100.674,48	144.110,66
14	Bens Móveis	5.714.386,84	1.331.946,99
15	Indenizações e Restituições	122.540,44	1.027.950,01
16	Veículos	1.019.730,80	600.779,60
17	Saúde	25.939,16	18.303,04
18	Apoio Administrativo	56.017,31	78.120,75
19	Justiça Gratuita	270.061,21	310.086,85
20	Serviços Técnicos	1.625.291,83	1.862.302,67
21	Demais Custos Indiretos	74.946,25	66.874,03
22	Genérico (Custos Não Controláveis)	190.375.901,68	139.433.218,73
	CC-GENÉRICO (CODIGO INDEFINIDO NO SIAFI)	0,00	51.242.700,78
	TOTAL	216.789.785,42	210.791.127,60

4.2. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – GESTÃO DE CUSTOS

GASTOS POR CENTROS DE CUSTOS



4.2. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – GESTÃO DE CUSTOS

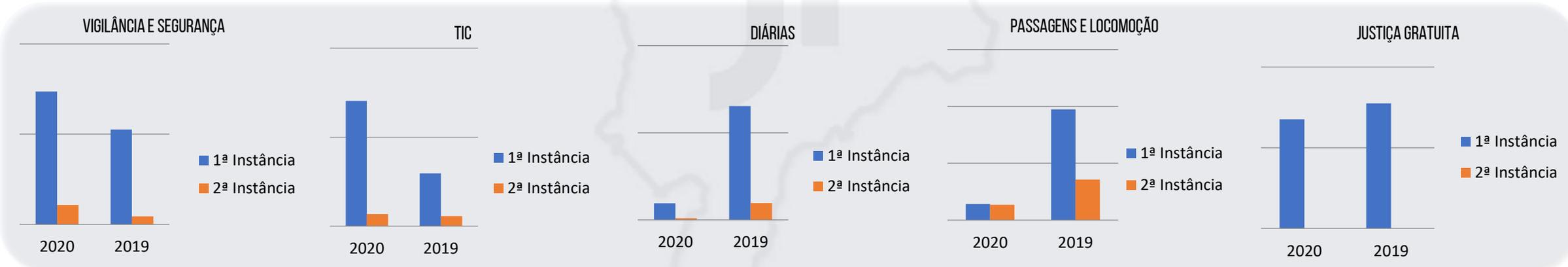
ESTIMATIVA DE CUSTOS – ALOCAÇÃO POR INSTÂNCIA

Como verifica-se no quadro anterior, depois dos gastos de pessoal, que estão alocados no centro de custos 22 (genérico), destacam-se pela materialidade os dois maiores centros de custos do ano de 2020 e 2019: Vigilância e Segurança e TIC. É possível verificar também que o centro de custos de Bens Móveis teve destaque material, mas quanto a sua relevância, ele foi desconsiderado nesta análise por se tratar apenas de aquisição de bens móveis para o Tribunal.

Destacam-se, pela relevância, os gastos com Justiça Gratuita (pagamento de honorários periciais para hipossuficientes) e com Diárias e Passagens e Locomoção (vara itinerante; capacitação de servidores para melhor atender o beneficiário da justiça do trabalho; reuniões de alinhamento estratégico com outros regionais; etc) , por serem de gastos relevantes para o atingimento da missão e objetivos estratégicos deste Tribunal.

O critério de alocação por Instância é o destino final do gasto. Quando não há possibilidade de fazer essa divisão direta, utiliza-se o DEQ% - Índice de Distribuição Equitativa de Processos, conforme orientado pela setorial contábil do CSJT e calculado pela Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa.

Pela análise dos gráficos da página anterior, é possível inferir que, mesmo com a atipicidade de 2020 em decorrência da pandemia, a maior parte dos gastos dos maiores centros de custos do Tribunal são alocados na 1ª Instância. Portanto, a 1ª instância recebe a maior parte dos recursos direcionados para segurança, tecnologia da informação, viagens de capacitações e institucionais e, frise-se, recebe todo o recurso utilizado em Justiça Gratuita para pagamento de honorários periciais para parte hipossuficiente em ações direcionadas ao Tribunal.



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

gasto, considerando os conceitos legais de economicidade, eficiência, eficácia e com o fim de atingir as metas e objetivos estratégicos do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, solucionando conflitos trabalhistas com celeridade e efetividade, promovendo a cidadania e a integração com a sociedade e buscando a efetividade na prestação jurisdicional.

ANEXOS, APÊNDICES E LINKS

PROCESSO PARA DETERMINAÇÃO DA MATERIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

BASE PARA ESCOLHA DAS INFORMAÇÕES DO RELATÓRIO DE GESTÃO



O uso dos recursos para que se atinja os objetivos estratégicos com o conseqüente alcance da visão institucional



O impacto no Plano Estratégico Institucional foi considerado como de fundamental importância



O nível de alcance em relação aos ambientes interno e externo, por meio da matriz SWOT

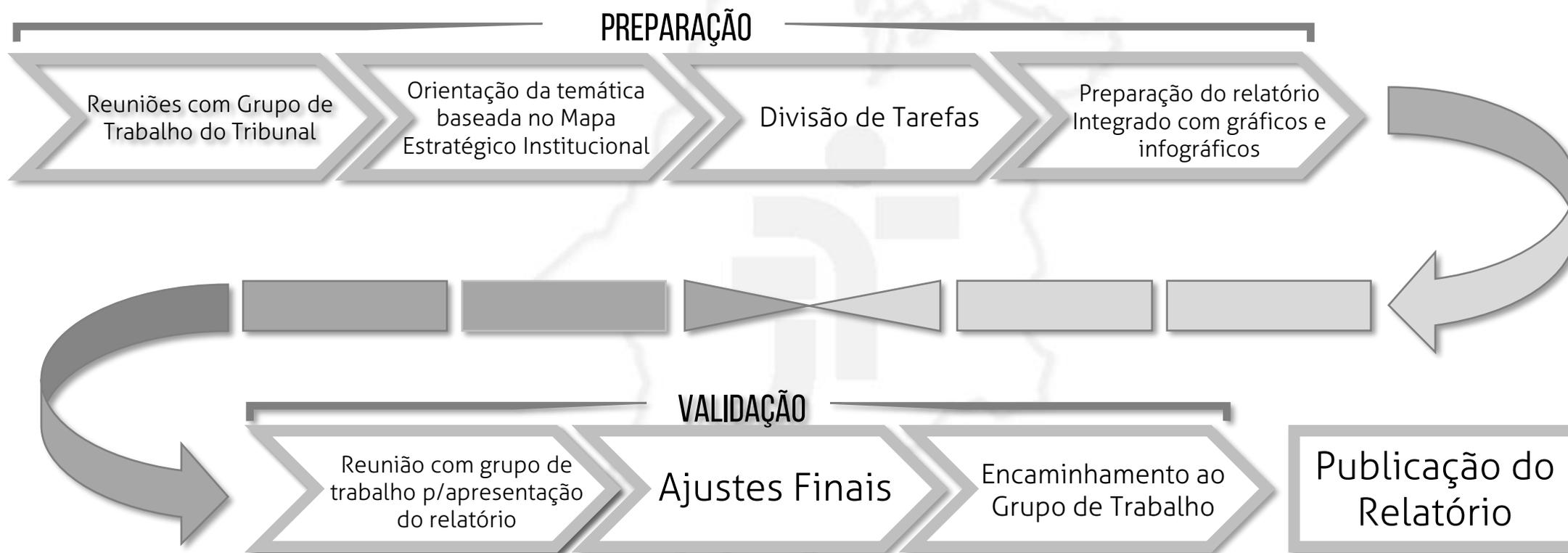


Cumprimento das exigências e normas contábeis



Após análise e avaliação do grau de importância e do impacto na estratégia institucional os temas foram trabalhados.

METODOLOGIA ADOTADA NA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO DE GESTÃO



LINKS

Aqui são listados links para painéis de informações (“Business Intelligence”) elaborados pelo Tribunal ou por terceiros, que podem ser úteis à compreensão do Relatório de Gestão.

PAINEL DE PROCESSOS BAIXADOS 1º E 2º GRAUS - 2020	https://rebrand.ly/ProcBaixados *
PAINEL JUSTIÇA EM NÚMEROS DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA	https://rebrand.ly/PainelJusticaemNumeros *
META 1 CNJ - PAINEL ÍNDICE DE PROCESSOS JULGADOS (IPJ)	https://rebrand.ly/Meta1-IPJ *
META 2 CNJ - PAINEL ÍNDICE DE PROCESSOS ANTIGOS JULGADOS (IPA)	https://rebrand.ly/Meta2-IPA *
META 3 CNJ - PAINEL ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO (ICONC)	https://rebrand.ly/Meta3-Iconc *
META 5 CNJ - PAINEL ÍNDICE DE EXECUÇÃO (IE)	https://rebrand.ly/Meta5-Execucao *
META 6 CNJ - PAINEL ÍNDICE DE AÇÕES COLETIVAS JULGADAS (IACJ)	https://rebrand.ly/Meta6-IACJ *
META 7 CNJ - PAINEL ÍNDICE DE REDUÇÃO DO ACERVO DOS MAIORES LITIGANTES (IRA)	https://rebrand.ly/Meta7-IRA *
META 5 CSJT – PAINEL TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO (TMDP1)	https://rebrand.ly/Meta5-TMDP1c *

* Links encurtados

Este Relatório de Gestão é o resultado de um trabalho coletivo e integrado, com a participação de Unidades Judiciárias e Administrativas do Tribunal, sob a supervisão da Secretaria-Geral da Presidência e coordenação da Diretoria-Geral. A execução do projeto coube à Coordenadoria de Gestão Estratégica, nos termos da Portaria GP nº 2010, de 7 de março de 2017.

PRESIDENTE

JOSÉ EVANDRO DE SOUSA
Desembargador

SUPERVISÃO GERAL DOS TRABALHOS

WANDA CRISTINA COSTA PORTO
Secretária-Geral

COORDENAÇÃO GERAL DOS TRABALHOS

MANOEL PEDRO OLIVEIRA CASTRO NETO
Diretor-Geral

COORDENAÇÃO TÉCNICA E EXECUÇÃO

MARCOS PIRES COSTA
Coordenador de Gestão Estratégica

PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E CAPA

ALINE CRISTINA SALES LOBATO
ARY ARRUDA GOMES DE SÁ FILHO
SUZANA REGINA PONTES DE CASTRO MOREIRA
GUILHERME DOS SANTOS RIBEIRO (Estagiário)

REDAÇÃO (PRODUÇÃO COLETIVA)

GABINETE DA PRESIDÊNCIA/SECRETARIA-GERAL
DIRETORIA-GERAL

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO

SECRETARIA DE ORÇAMENTO E FINANÇAS

SECRETARIA DA CORREGEDORIA REGIONAL

ESCOLA JUDICIAL

COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

COORDENADORIA DE MATERIAL E LOGÍSTICA

COORD. DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E
COMUNICAÇÕES

COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO

COM. PERM. DE SINDICÂNCIA E PROCESSO DISCIPLINAR

SETOR DE OUVIDORIA

SETOR DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

SETOR DE FOLHA DE PAGAMENTO

SETOR DE ASSESSORAMENTO JURÍDICO

SETOR DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL

SETOR DE TRANSPORTE