

RELATÓRIO DE



GESTÃO

2022

RELATÓRIO DE GESTÃO DE 2022

São Luís – Março de 2023

© Copyright 2022, 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 2022 / Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.
São Luís (MA), 2023.

171 p.: il. color.

Documento eletrônico

Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/transparencia/relatorios-de-gestao>

Relatório preparado na forma de Relato Integrado, em cumprimento à Decisão Normativa nº 198, de 23
de março de 2022, 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)

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- AGU - Advocacia Geral da União
- AMATRA XVI - Associação dos Magistrados do Trabalho da 16ª Região
- CCI – Coordenadoria de Controle Interno
- CNJ – Conselho Nacional de Justiça
- CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho
- DENATRAN - Departamento Nacional de Trânsito
- 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
- IGOVPessoas - Índice de Governança de Pessoas
- IGOVTI - 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
- JUCEMA - Junta Comercial do Estado do Maranhão
- MPT - Ministério Público do Trabalho
- PE – Planejamento Estratégico
- PGJ-MA - Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Maranhão
- PLS – Plano de Logística Sustentável
- PRT - Procuradoria Regional do Trabalho
- 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
- SINTRAJUFE - Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União no Estado do Maranhão
- SPIUnet – Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União
- SRTE - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
- STF - Supremo Tribunal Federal
- 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
- TST - Tribunal Superior do Trabalho
- UJ – Unidade Jurisdicionada
- UPC – Unidade Prestadora de Contas

APRESENTAÇÃO

Apresentamos o Relatório de Gestão do exercício de 2022 do 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 Prestadora de Contas (UPC) 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**, 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 198, de 23 de março de 2022**, 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:

Mensagem do dirigente máximo	8
1. Visão Geral Organizacional e Ambiente Externo	11
2. Riscos, Oportunidades e Perspectivas	35
3. Governança, Estratégia e Desempenho	42
4. Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis	153
Anexos, apêndices e links	167

MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO	8
1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO	11
1.1. O TRIBUNAL - QUEM SOMOS	12
1.1.1. ALTA ADMINISTRAÇÃO	13
1.1.2. TRIBUNAL PLENO	14
1.1.3. ORGANIZAÇÃO JUDICIÁRIA	15
1.1.4. ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	16
1.1.5. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL - MISSÃO, VISÃO E VALORES	17
1.2. MODELO DE NEGÓCIO (VALOR PÚBLICO DO EXERCÍCIO)	18
1.2.1. CADEIA DE VALOR	19
1.2.2. PRINCIPAIS MACROPROCESSOS FINALÍSTICOS	20
1.3. RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO	21
1.3.1. CLIENTES E PARCEIROS EXTERNOS	21
1.3.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	23
1.3.3. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE - OUVIDORIA JUDICIÁRIA	29
2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS	35
2.1. PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS	36
2.2. DESAFIOS, INCERTEZAS E IMPLICAÇÕES	41
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO	42
3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA - SISTEMA DE GOVERNANÇA	43
3.1.1. PRINCIPAIS AÇÕES DE SUPERVISÃO, CONTROLE E DE CORREIÇÃO	44
3.1.2. MECANISMOS DE GOVERNANÇA	45
3.1.3. RESPONSÁVEIS PELA CONDUÇÃO DA GOVERNANÇA	46
3.1.4. MONITORAMENTO E CONTROLE DA GOVERNANÇA	47
3.1.5. ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA	48
3.1.6. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS	51
3.1.7. PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES	56

SUMÁRIO

3.1.8. GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS	57
3.2. GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	58
3.2.1. MODELO DE GOVERNANÇA DE TIC	58
3.2.2. MATURIDADE DA GOVERNANÇA DE TIC	60
3.3 PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS	61
3.3.1. METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO	62
3.3.2. PRINCIPAIS PROGRAMAS, PROJETOS E INICIATIVAS	77
3.3.3. RESULTADOS ALCANÇADOS	81
3.4. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	103
3.4.1. PLANO DIRETOR DE TIC	103
3.5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO	104
3.5.1. GESTÃO DE PESSOAS	104
3.5.2. ESCOLA JUDICIAL - CAPACITAÇÃO	115
3.5.3. GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS	121
3.5.4. GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA	128
3.5.5. GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	132
3.5.6. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	145
4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS	153
4.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA	154
4.1.1. AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DA ÁREA	154
4.1.2. EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA	157
4.1.3. VALORES PAGOS – DESPESA DO TRIBUNAL	158
4.1.4. VALORES PAGOS – PRECATÓRIOS	160
4.1.5. INFORMAÇÕES CONTÁBEIS	161
4.2. GESTÃO DE CUSTOS	163
ANEXOS, APÊNDICES E LINKS	167

É com grande satisfação que apresentamos o Relatório de Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por meio do qual verifica-se um apanhado das atividades e ações desenvolvidas, ao longo do exercício de 2022, buscando 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.

A elaboração do presente documento ocorreu de forma coletiva e integrada, mobilizando 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 TCU nº 198, de 23 de março de 2022, sob o comando do art. 70 da Constituição Federal.



Desembargador Presidente
FRANCISCO JOSÉ DE "CARVALHO NETO"

Em 2022 o Tribunal, sempre observando os princípios norteadores da Administração Pública e procurando garantir à população uma prestação jurisdicional de qualidade, realizou inúmeras ações de governança na área judicial e administrativa, visando ao alcance de soluções rápidas e coerentes, conforme números e estatísticas consignados neste relatório. O feito é consequência do trabalho desenvolvido com afinco e dedicação. Algumas realizações, entretanto, em razão da sua singular notoriedade, serão aqui brevemente abordadas.

Foi realizado, com êxito, e sem intercorrências, o Concurso Público de Servidores, cujo resultado final da prova objetiva foi divulgado em dezembro de 2022, estando o Tribunal apto ao provimento de 36 (trinta seis) cargos vagos.

Merece registro, ainda, a criação, por meio da Resolução Administrativa nº 126, de 22 de julho de 2022, de 22 (vinte e dois) cargos em comissão, que se somaram aos então 51 (cinquenta e um) existentes, provendo os CEJUSCS de Imperatriz e

MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

Caxias, conferindo robustez a inúmeros setores e seções, que foram transformados em divisões, bem como aos gabinetes dos desembargadores, agora guarnecidos com assessorias administrativas.

Cientes da necessidade de constante modernização, foi concebido o Laboratório de Inovação, alinhando o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região à política de inovação do Poder Judiciário e implementando os objetivos da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). O laboratório é uma valiosa ferramenta na busca de soluções para os desafios corporativos.

No âmbito judicial, o Relatório Justiça em Números, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), refletiu o desempenho do Tribunal, com resultado também inédito de 100% de eficiência, consequência do empenho de todos na melhoria dos serviços prestados ao jurisdicionado.

O esforço dedicado rendeu destaque ainda à celeridade na liberação de valores para pagamento de precatórios, com a liberação, apenas no primeiro semestre de 2022, de aproximadamente 48 (quarenta e oito) milhões para quitação dos débitos oriundos de 623 (seiscentos e vinte e três) processos executórios contra a fazenda pública.

Importante destacar o significativo passo na moder-

nização da matriz energética do Tribunal por meio da aquisição de sistema de geração de energia solar. Estima-se que entre 30 a 40% da energia consumida nas dependências do prédio sede será limpa e renovável, sem olvidar o benefício financeiro, exemplo de gestão que vela pela responsabilidade na administração da coisa pública.

Ainda comprometidos com a proteção da saúde coletiva e a preservação do meio ambiente, foi instituído o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, garantindo destinação adequada aos resíduos produzidos, combatendo o desperdício, estimulando a reutilização de materiais e minimizando os impactos ambientais.

Merece registro, ainda, a realização de importantes obras, dentre as quais revitalização da fachada do prédio sede do tribunal, a reforma da antessala do plenário e concepção do espaço do salão nobre, bem como a modernização das sedes de Varas do Trabalho nos municípios de Pinheiro, Balsas, Barreirinhas e Açailândia.

Além do grande trabalho desenvolvido no âmbito judicial e administrativo, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região também aderiu às causas sociais, por meio da campanha Corregedoria Solidária, que culminou na entrega de duas toneladas e meia de alimentos

MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

a entidades filantrópicas que amparam pessoas com câncer e famílias carentes.

Todo esse trabalho e dedicação obtiveram o justo reconhecimento por parte do CNJ, com o recebimento de mais uma inédita condecoração, o Prêmio CNJ de Qualidade na categoria ouro, que refletiu o comprometimento do Tribunal com a Governança, Produtividade, Transparência e Dados e Tecnologia.

Destaca-se, por fim, o engajamento efetivo dos valerosos magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, integrantes da força de trabalho do Regional, que foram imprescindíveis para os exitosos resultados alcançados, sempre comprometidos com a missão de solucionar conflitos com celeridade e efetividade.

São Luís (MA), 30 de março de 2023.


Desembargador FRANCISCO JOSÉ DE “CARVALHO NETO”
Dirigente Máximo no exercício de 2022

CAPÍTULO 1

VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

Nesse Capítulo são apresentadas as informações que identificam o Tribunal, sua missão e visão, a estrutura organizacional, o ambiente externo em que atua e o modelo de negócios

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 Tribunal Regional do Trabalho 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. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.1.1. O TRIBUNAL – ALTA ADMINISTRAÇÃO



PRESIDENTE

Desembargador
FRANCISCO JOSÉ DE CARVALHO NETO



**VICE-PRESIDENTE
E CORREGEDOR**

Desembargador
GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO



OUVIDOR

Desembargador
JOSÉ EVANDRO DE SOUZA



**DIRETORA DA
ESCOLA JUDICIAL**

Desembargadora
MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA

Os desembargadores **Francisco José de Carvalho Neto** e **Gerson de Oliveira Costa Filho** foram eleitos, por aclamação, para os cargos de Presidente e Vice-Presidente (e Corregedor Regional), respectivamente, para o biênio 2022-2023, em sessão administrativa extraordinária telepresencial ocorrida em 3 de novembro de 2021. A posse dos dirigentes eleitos ocorreu em 17 de dezembro de 2021.

Compõem a Alta Administração do Tribunal, o desembargador **José Evandro de Souza**, no cargo de Ouidor, e a desembargadora **Márcia Andrea Farias da Silva**, como Diretora da Escola Judicial, eleitos, também, por aclamação, para o biênio 2022-2023.

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.1.2. O TRIBUNAL – TRIBUNAL PLENO (POR ORDEM DE ANTIGUIDADE)



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



Desembargador
FRANCISCO JOSÉ DE CARVALHO NETO

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

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).

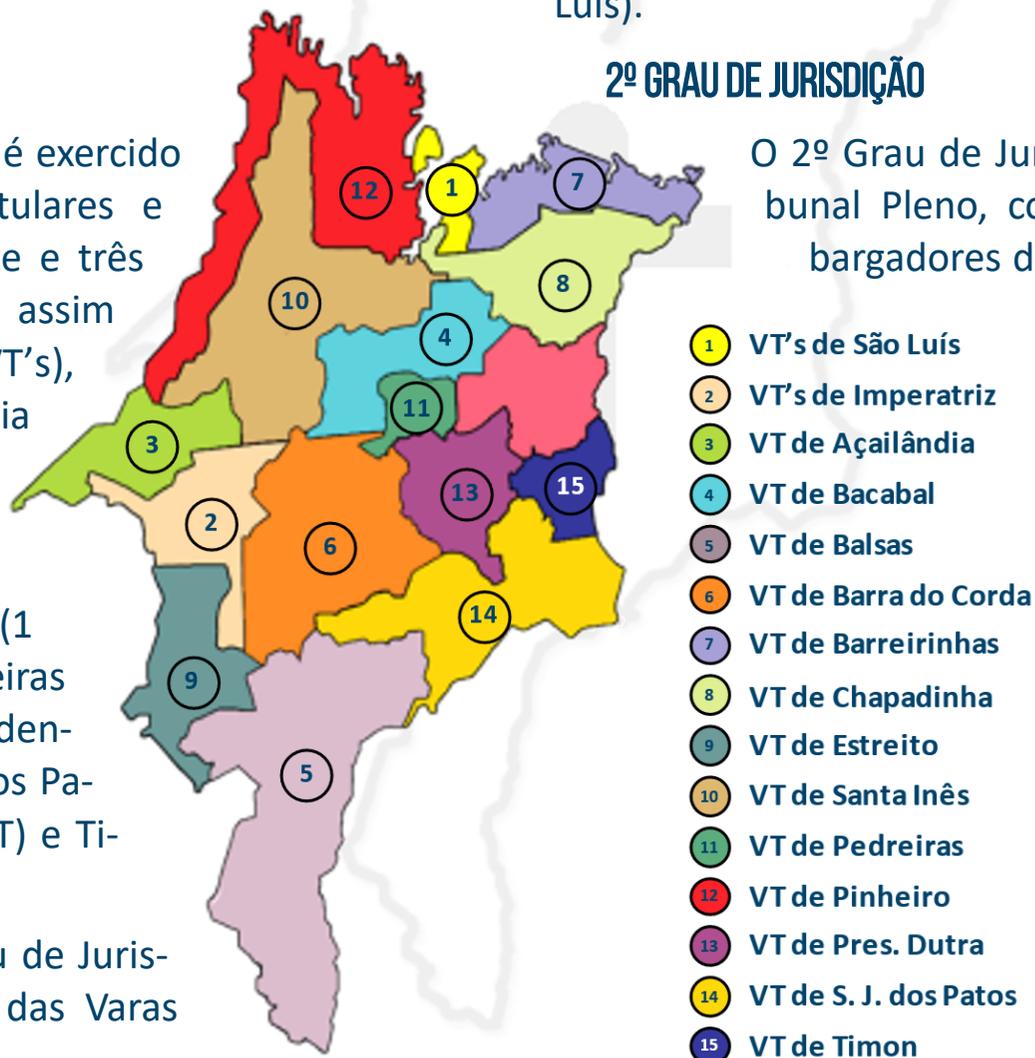
Dando apoio ao 1º Grau de Jurisdição temos as Secretarias das Varas

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 Setor 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 do Tribunal Pleno, a Divisão de Coordenação Judiciária, a Divisão de Recursos, Jurisprudência e Precedentes e o Setor de Cadastramento Processual.



1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

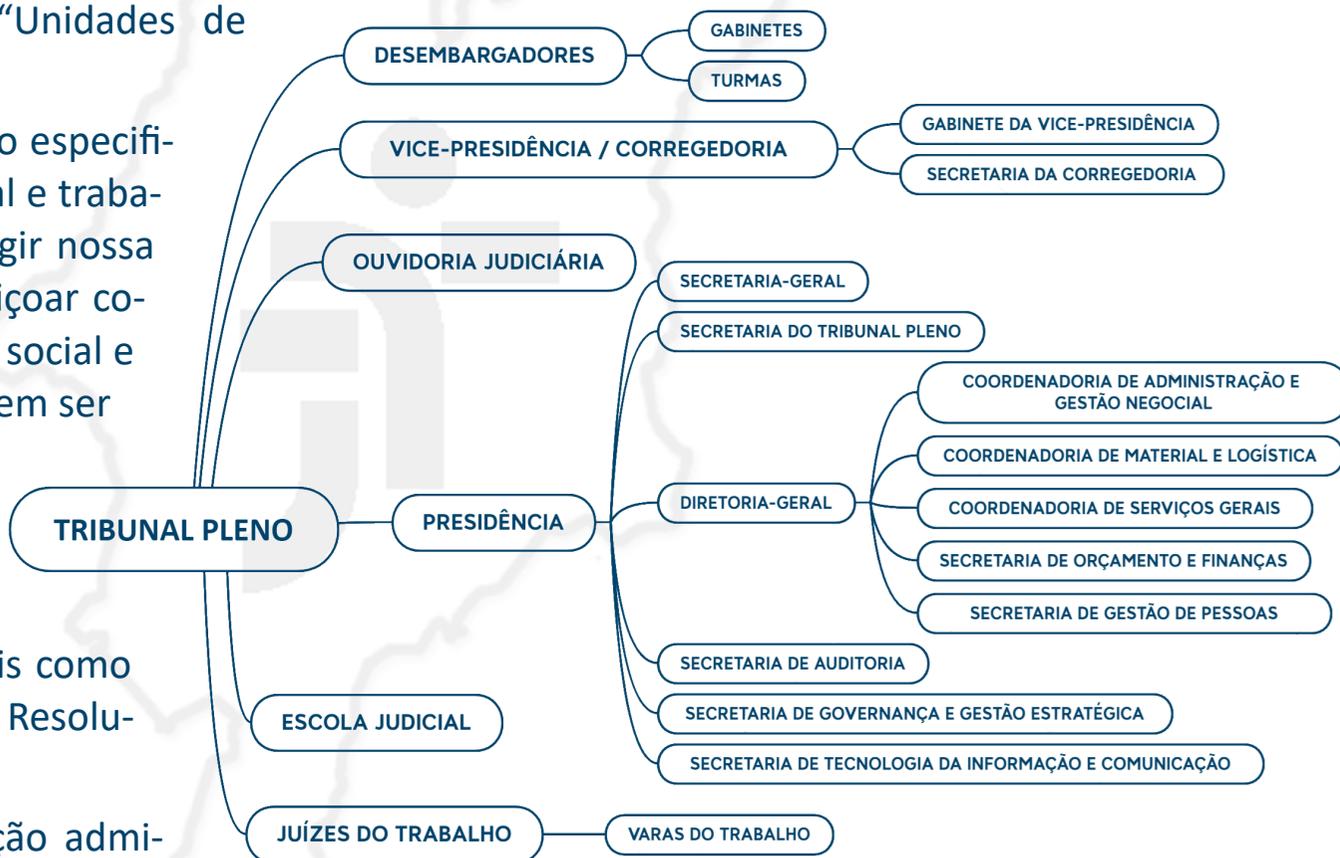
1.1.4. O TRIBUNAL – ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região conta com o apoio administrativo de 166 servidores, de acordo com a Resolução nº 219, de 26 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, os quais estão distribuídos entre 33 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 tratam da matéria, tais como a Resolução CSJT nº 63, de 2010, e a Resolução CNJ nº 219, de 2016.

No ano de 2022, 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.

ORGANOGRAMA ADMINISTRATIVO SIMPLIFICADO *



* Para ver o Organograma Administrativo completo, clique aqui.

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.1.5. O TRIBUNAL – IDENTIDADE ORGANIZACIONAL – MISSÃO, VISÃO E VALORES

A Missão, a Visão e os Valores representam, em síntese, o “quê”, o “para quê” e o “com quê”, dados que a entidade carrega em si, que traduzem seu DNA, sua vontade e seu espírito. Transcorrido um dado lapso de tempo, a visão de futuro de uma instituição pode e deve ser revista.

MISSÃO - A Missão de uma entidade faz parte de sua razão de ser; sua declaração de propósito. É o objetivo fundamental de uma organização e consiste na definição dos seus fins estratégicos gerais.

VISÃO - A Visão é o estado desejado ao término da vigência do Plano Estratégico.

VALORES - Os valores de uma instituição são as crenças, os costumes e as ideias que permeiam todas as atividades e relações existentes na organização e desta com os clientes. Nesse sentido, trata-se dos alicerces da organização, pois representam tudo aquilo que ela acredita e quais são seus princípios e convicções.

NOSSA VISÃO:

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



NOSSA MISSÃO:

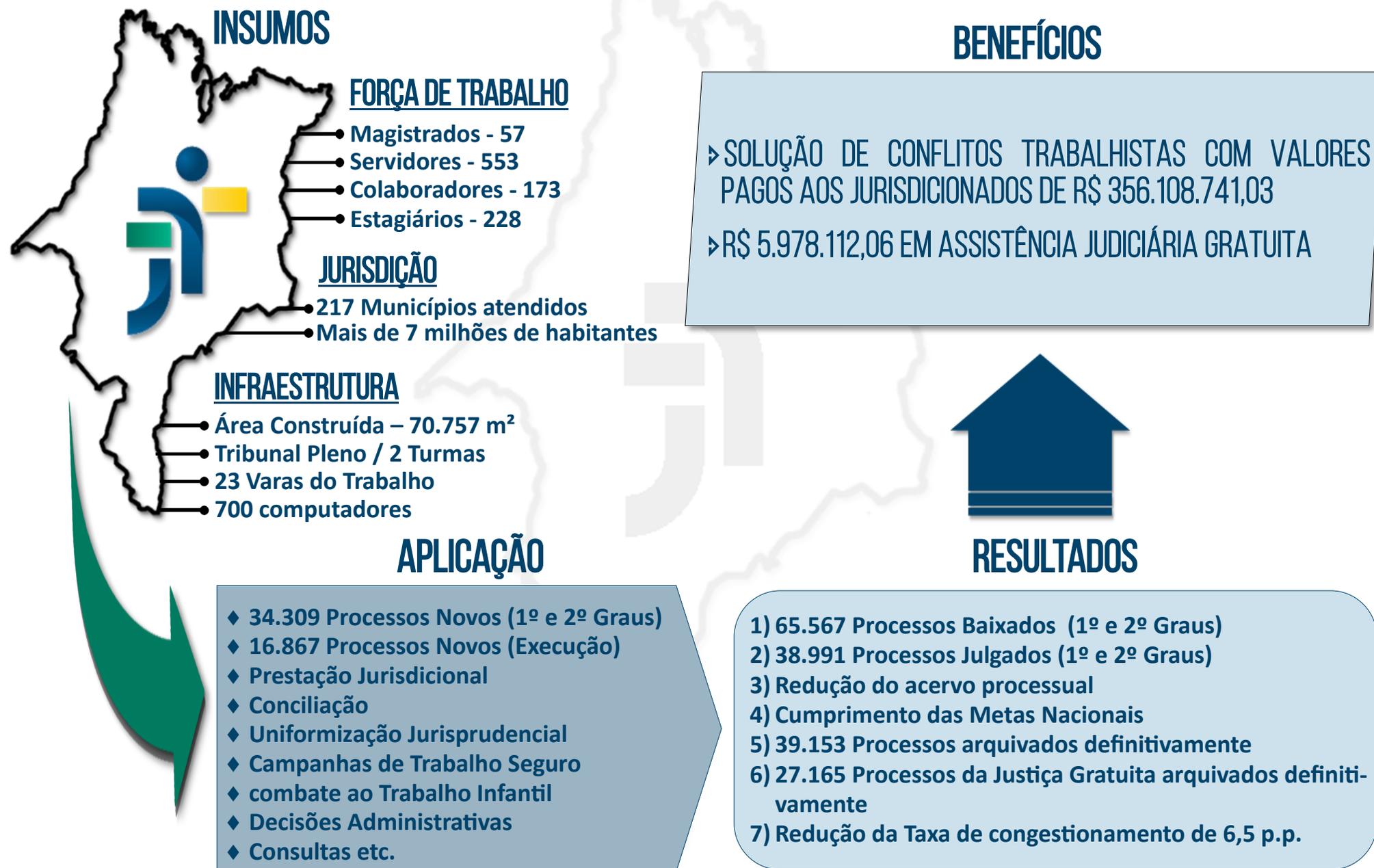
Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

NOSSOS VALORES:

- ▶ Acessibilidade
- ▶ Agilidade
- ▶ Comprometimento
- ▶ Eficiência
- ▶ Efetividade
- ▶ Ética
- ▶ Inovação
- ▶ Respeito à diversidade
- ▶ Segurança jurídica
- ▶ Sustentabilidade
- ▶ Transparência
- ▶ Valorização das pessoas

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.2. MODELO DE NEGÓCIOS (VALOR PÚBLICO DO EXERCÍCIO)

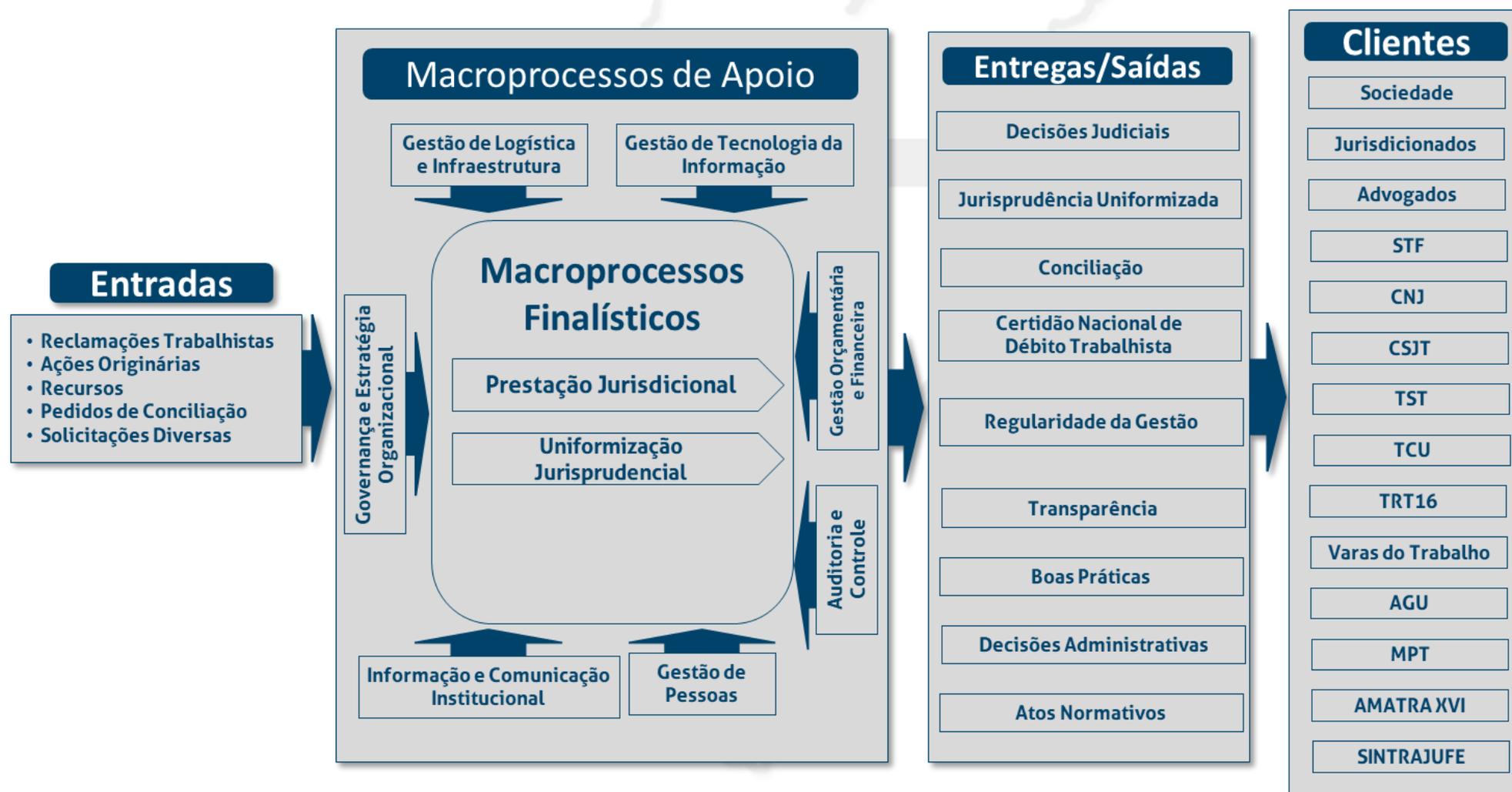


1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.2.1. CADEIA DE VALOR DA 16ª REGIÃO

A cadeia de valor é uma sequência de processos das principais demandas recebidas, dos produtos, dos serviços e dos jurisdicionados que são regularmente acompanhados dentro da instituição TRT da 16ª Região.

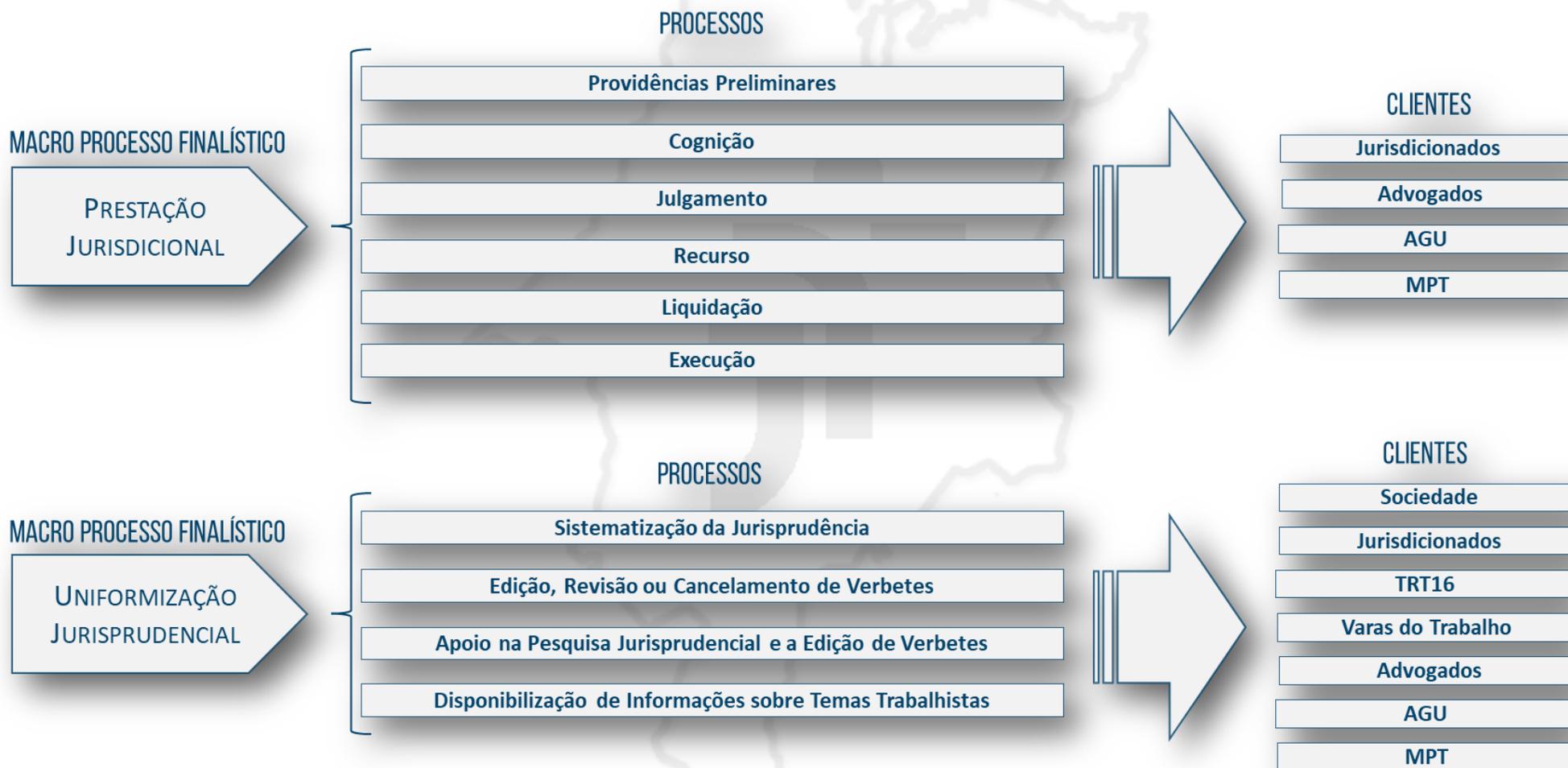
É um fluxo de atividades que agregam valor, de forma a cumprir a missão estratégica dentro da visão estratégica estabelecida no Planejamento Estratégico do Tribunal.



1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.2.2. PRINCIPAIS MACROPROCESSOS FINALÍSTICOS

Aqui, damos ênfase àqueles processos relacionados com a área finalística, que são a **Prestação Jurisdicional** e a **Uniformização Jurisprudencial**.



1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.1. 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 e de apoio.

O **Tribunal Superior do Trabalho** e o **Conselho Superior da Justiça do Trabalho** 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.

O **Tribunal de Contas da União** é o órgão de controle externo do governo federal responsável pela fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial dos órgãos e entidades públicas do país quanto à legalidade, legitimidade e economicidade.

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.

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

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

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

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 Regional do Trabalho da 16ª Região 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. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Durante o ano de 2022, a Comunicação Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, ratificando o objetivo de **aprimorar o relacionamento institucional e de primar pela boa imagem do Tribunal**, manteve a comunicação com os públicos interno e externo, com ênfase na sua Visão, Missão e Valores. Para dar seguimento ao planejamento estratégico da Justiça do Trabalho no Estado do 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 da 16ª Região e as campanhas nacionais do **Conselho Nacional de Justiça** e do **Conselho Superior da Justiça do Trabalho**.

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 da 16ª Região, dos Tribunais e Conselhos Superiores e de outros Tribunais Regionais do Trabalho. Também preservou a Agência Judicial com a divulgação de notícias de deci-

sões da Justiça do Trabalho da 16ª Região 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 Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

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 Estado do 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.

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

ATIVIDADES DA ASSESSORIA DE IMPRENSA

SÍTIOS INSTITUCIONAIS

Foram divulgadas **558 notícias institucionais** e **22 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

Dando continuidade à interação dos usuários com a instituição, por meio do sítio institucional, após aprovação do Calendário Institucional 2022 (Portaria GP/TRT16 nº 311, de 2021), foi editado o Calendário Eletrônico Institucional. Tal ferramenta digital é destinada à utilização por todos que acessam o portal do Tribunal (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.

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.

INFORMATIVOS ELETRÔNICOS

Foram produzidos **234 E-mails Marketing**, **16 Telas de Inicialização (Wallpaper)** para os Computadores do Tribunal e **54 Banners Eletrônicos**, sem custos financeiros para o Tribunal.

Neste aspecto, o **impacto positivo** maior deu-se junto ao público interno, principal destinatário das informações divulgadas por estes canais de comunicação institucional, de forma a mantê-lo atualizado sobre as iniciativas regionais em tempo de os interessados poderem participar das atividades presenciais ou remotas, sem prejuízo de suas funções laborais. O público externo teve acesso às informações divulgadas nos banners eletrônicos do site.

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 **releases às imprensas local, regional e nacional**.

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.2. 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 2022, o perfil do TRT-Maranhão no **Twitter** contava com 7.381 seguidores. 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** com **4.948 amigos** no perfil “**TRT-Maranhão Ascom**”, administrador das Redes Sociais do Tribunal. Além do perfil, o grupo (interno e fechado) Magistrados e Servidores do TRT da 16ª Região contava, ao final do ano, com **167 membros**, mesmo número alcançado em 2021. Ainda conforme estatísticas desta Divisão de Assessoria de Comunicação Social, o número de curtidas na fanpage, em dezembro de 2022, era de 3,8 mil, mantendo a quantidade registrada em 2021. Quanto aos seguidores da fanpage, em dezembro de 2022, estes eram **5.048**, tendo havido um incremento de **4,69%** em relação a 2021, quando contávamos com **4.822** seguidores. Tal crescimento revela o crescente interesse da população pelo conteúdo institucional ali disponibilizado.



YOUTUBE TRT16 INSTITUCIONAL

Plataforma de compartilhamento de vídeos e **lives** que ganhou força durante os anos de 2020 e 2021, 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 2022, foram contabilizadas **1020** inscrições e **41.149** visualizações. O destaque foi para as sessões telepresenciais (gerenciadas pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação).



WHATSAPP TRT16 INSTITUCIONAL

Lançada em setembro de 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 de 2022, já contava com **175** destinatários.



INSTAGRAM TRT16 INSTITUCIONAL

Atualmente, a rede social mais popular da web. O perfil do Tribunal foi criado em 24 de janeiro de 2022, tendo realizado, desde então, até 31 de dezembro de 2022, **232 postagens** e atingido **3.242 seguidores**.

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

ATIVIDADES DA ASSESSORIA DE IMPRENSA – PUBLICIDADE INSTITUCIONAL – CAMPANHAS INSTITUCIONAIS

CAMPANHAS EXTERNAS (OUTDOOR E BACKBUS)

Foram desenvolvidas **oito campanhas** externas de **outdoor** e **backbus**:

- Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho;
- Semana Nacional da Aprendizagem (somente outdoors);
- Aniversário da Cidade de São Luís (somente outdoors);
- XII Semana Nacional de Execução Trabalhista;
- Dia do Servidor Público (somente outdoors);
- XVII Semana Nacional de Conciliação;
- Dia da Justiça - 8 de Dezembro (somente outdoors);
- Prêmio CNJ de Qualidade - Categoria Ouro.

CAMPANHAS INTERNAS (OUTDOOR, BANNERS E ADESIVOS)

Foi utilizada a placa interna de **outdoor** do Tribunal em **dez campanhas**:

- Campanha Corregedoria Solidária;
- Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho;
- Dia do Magistrado(a) e Advogado(a);
- Semana Nacional da Aprendizagem;
- Aniversário da Cidade de São Luís;
- XII Semana Nacional de Execução Trabalhista;
- Dia do Servidor Público;
- XVII Semana Nacional de Conciliação;

- Dia da Justiça - 8 de Dezembro;
- Mensagem de Fim de Ano do TRT-MA.

BANNERS FÍSICOS E BACKDROPS

Foram realizadas atividades de criação da arte, confecção e distribuição de **3 banners** utilizados na Campanha Corregedoria Solidária e 9,70m² de adesivos plotagem para padronização de 2 (dois) veículos institucionais e do Laboratório de Inovação do Tribunal.

IMPACTO POSITIVO – arrecadação de **R\$ 1.543.223,75** (valores pagos aos reclamantes e recolhimentos para a União), durante a **XII Semana Nacional de Execução Trabalhista** promovida pelo **CSJT**, onde 71 acordos foram homologados em 182 audiências realizadas (de 19 a 23 de setembro), das 222 agendadas para o evento.

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

ATIVIDADES DA ASSESSORIA DE IMPRENSA – PUBLICIDADE INSTITUCIONAL – CAMPANHAS INSTITUCIONAIS

CORREGEDORIA SOLIDÁRIA

Divulgação da campanha para arrecadar alimentos e recursos para doação a instituições filantrópicas que atendem pessoas em situação de insegurança alimentar. A ação integra o **Programa Corregedoria Solidária** lançado em março de 2022, em Brasília, pelo ministro Caputo Bastos. A campanha teve início em junho de 2022, no TRT da 16ª Região, visando a estimular a doação e o voluntariado no corpo funcional da Justiça do Trabalho. As publicações foram feitas em todos os canais de comunicação disponíveis: publicação de **11 notícias, 2 banners eletrônicos** no site do TRT16, postagens nas redes sociais (páginas e grupo do **Facebook**, feed do **Instagram** e **Twitter**) e no **Whatsapp TRT16 Institucional**. Foram confeccionados **3 banners físicos** e **1 outdoor interno** localizado no Fórum “Astolfo Serra”.

PESQUISA DE SATISFAÇÃO COM OS SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Elaborada em parceria com a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações, teve como meta divulgar o período (21 de novembro a 21 de dezembro de 2022) e a forma de aplicação da pesquisa, por meio de questionários destinados aos públicos interno e externo, via formulários do Google, para avaliar a qualidade dos serviços prestados pela unidade durante o ano de 2022. A campanha foi veiculada por meio de 1(uma) publicação nas listas de e-mails institucionais, inserção de 2 (dois) banners eletrônicos no site deste Tribunal, assim como,

postagens nas redes sociais (páginas e grupo do **Facebook**, **Twitter**, stories do **Instagram**) e no **Whatsapp** do Tribunal, bem como confecção de cartazes.

PLANO ANUAL DE CONSCIENTIZAÇÃO E TREINAMENTO EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO 2022

Elaborado em parceria com a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, teve como objetivo divulgar a importância de todas as informações institucionais do Tribunal serem protegidas. A segurança da informação é aplicada sobre três dimensões: hardware, software e colaboradores.

A Campanha foi veiculada por meio de **3 publicações** nas listas de e-mails institucionais, inserção de **3 banners eletrônicos** no site deste Tribunal, assim como, postagens nas redes sociais (páginas e grupo do **Facebook**, **Twitter**, stories do **Instagram**) e no **Whatsapp** do Tribunal.

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO

O custo efetivo das campanhas institucionais atingiu, em 2022, o valor de **R\$ 92.018,00**, na **Ação Publicidade Institucional e de Utilidade Pública**.

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

ATIVIDADES DA ASSESSORIA DE IMPRENSA – INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS SERVIÇOS OFERECIDOS PELO TRT DA 16ª REGIÃO

Realização de pesquisa de opinião com aplicação de questionário eletrônico para avaliar o grau de satisfação perante à sociedade e aos jurisdicionados, em geral, com o atendimento e a entrega de produtos e serviços pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

O formulário ficou disponível no site do Tribunal, no período de 17 de outubro a 4 de novembro de 2022. A pesquisa de satisfação seguiu as diretrizes do **Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região 2021-2026**, estando alinhada diretamente ao cumprimento da **Meta 1**.

Teve como propostas: **aferir o grau de satisfação dos usuários** com os serviços da Justiça do Trabalho, **identificar obstáculos na entrega de resultados** com base nas respostas dos usuários, **contribuindo para aperfeiçoar as diretrizes estratégicas** do Tribunal.

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.3. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – OUVIDORIA JUDICIÁRIA

A Ouvidoria atua como canal de mediação e interlocução entre o cidadão e o Tribunal, na medida em que as manifestações recebidas pelo setor proporcionam a contínua melhoria na prestação dos serviços públicos. Trata-se de canal para recebimento de denúncias, reclamações, elogios, sugestões, solicitações de providências e outras informações de interesse do cidadão.

A Ouvidoria utiliza o sistema PROAD-OUV para recebimento, registro e processamento de todas as manifestações, incluídos os pedidos de acesso à informação e a requisição do titular de dados pessoais com base, respectivamente, na Lei de Acesso à Informação (LAI) e

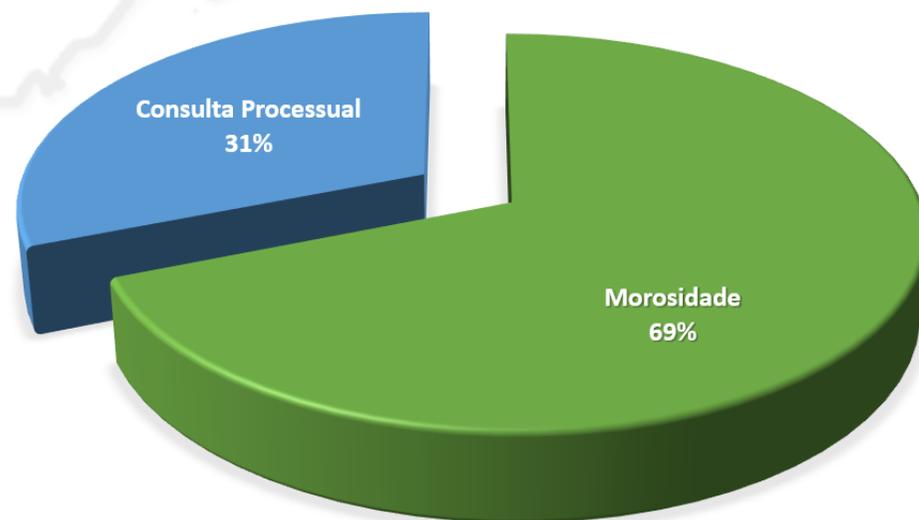
Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Em 2022, foram registradas **1.057 manifestações**, sendo 45% delas relacionadas a informações relativas a assuntos diversos (concurso público, telefone de contato das unidades, orientações sobre busca no site, dúvidas sobre o PJE-JT, dentre outras), a consulta sobre andamento de processos e a reclamações sobre processos em trâmite no órgão, especialmente no que diz respeito à morosidade em sua tramitação. No que tange ao trâmite de processos judiciais em primeiro e segundo grau, 69% das manifestações foram sobre consulta processual e 31% a respeito de morosidade.

ASSUNTO



RECLAMAÇÃO TRABALHISTA / PROCESSOS



1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.3. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – OUVIDORIA JUDICIÁRIA

MEIOS DE CONTATOS (PÚBLICO INTERNO E EXTERNO)

Os meios de contatos disponíveis ao público interno e externo são:

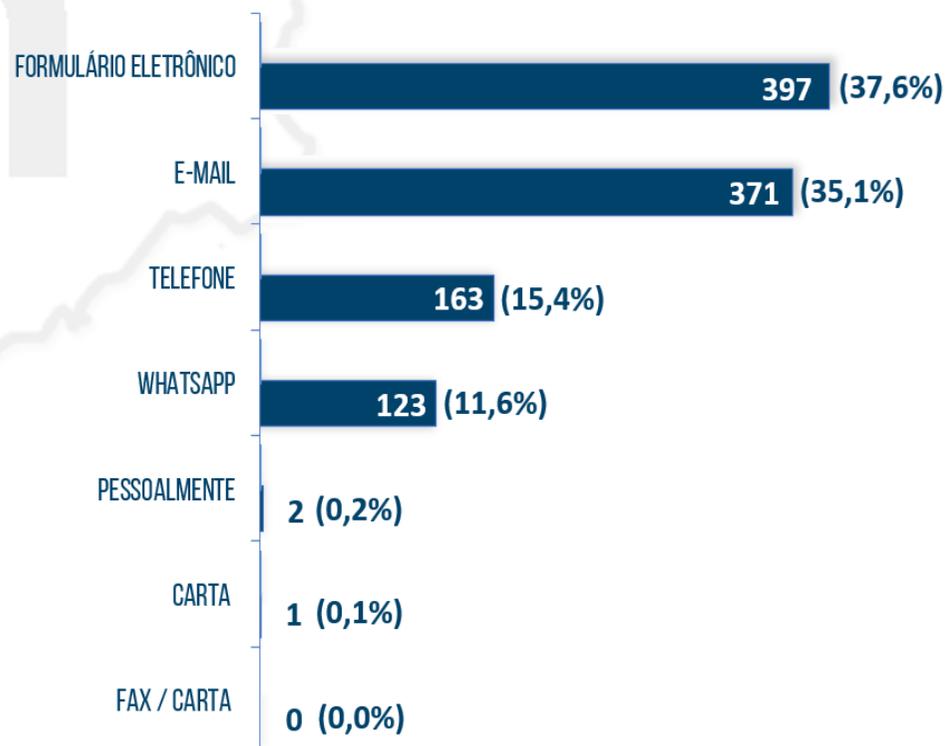
- **Formulário eletrônico** disponível no site do Tribunal (<https://www.trt16.jus.br/ouvidoria/canais-de-atendimento>);
- **Formulário impresso** disponível em todas as varas do trabalho da capital e interior;
- **Sala do Setor de Ouvidoria** localizada no 4º andar do Tribunal;
- **Agendamento** com hora e dias previamente escolhidos pelo cidadão para atendimento presencial pelo Desembargador Ouvidor do TRT da 16ª Região;
- **E-mail** (ouvidoria@trt16.jus.br);
- **Telefone institucional** (98) 2109-9494;
- **Celular institucional/Whatsapp** (98) 98404-9819;
- **0800 282-2323** (ligação gratuita).

Para que possa acompanhar a tramitação de sua solicitação, o cidadão recebe, no momento do cadastro no sistema da Ouvidoria, login e senha que possibilitam

seu acesso ao sítio do Tribunal na Internet, não obstante a Ouvidoria encaminhe resposta ao manifestante pelo meio escolhido no ato do registro de sua manifestação (e-mail, telefone, carta ou pessoalmente).

Os meios de acesso mais utilizados pelos manifestantes foram o **formulário eletrônico** disponível no site do Tribunal e o **e-mail institucional**.

CANAIIS DE ACESSO UTILIZADOS

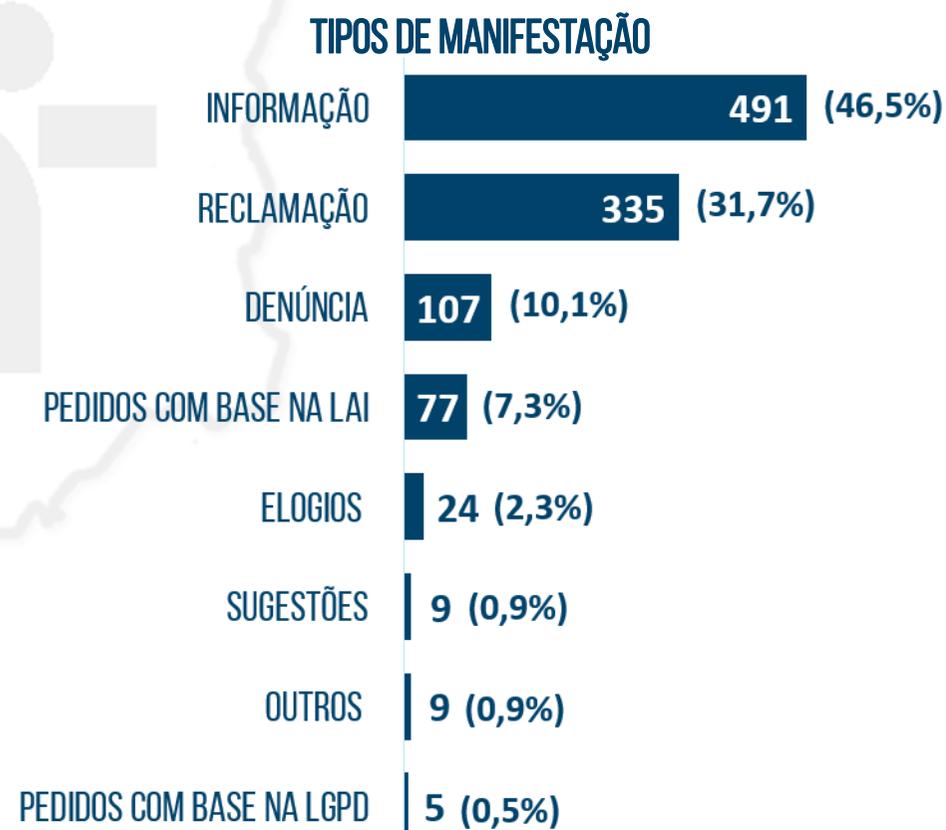
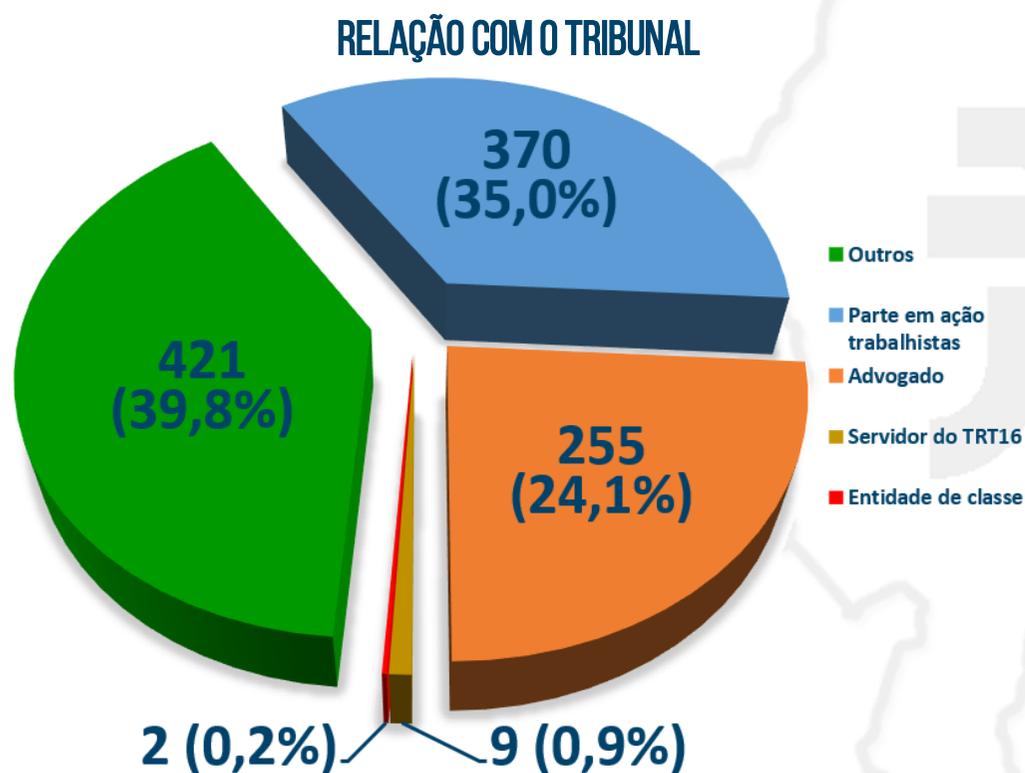


1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.3. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – OUVIDORIA JUDICIÁRIA

Em razão da realização do concurso para servidores no ano de 2022, a Ouvidoria recebeu diversos pedidos de informações sobre o certame, o que aumentou consideravelmente o número de manifestantes classificados como “outros” em relação aos anos anteriores.

O prazo médio de arquivamento das manifestações registradas na Ouvidoria no ano de 2022 foi de um dia.



1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.3. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – OUVIDORIA JUDICIÁRIA

SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO (SIC)

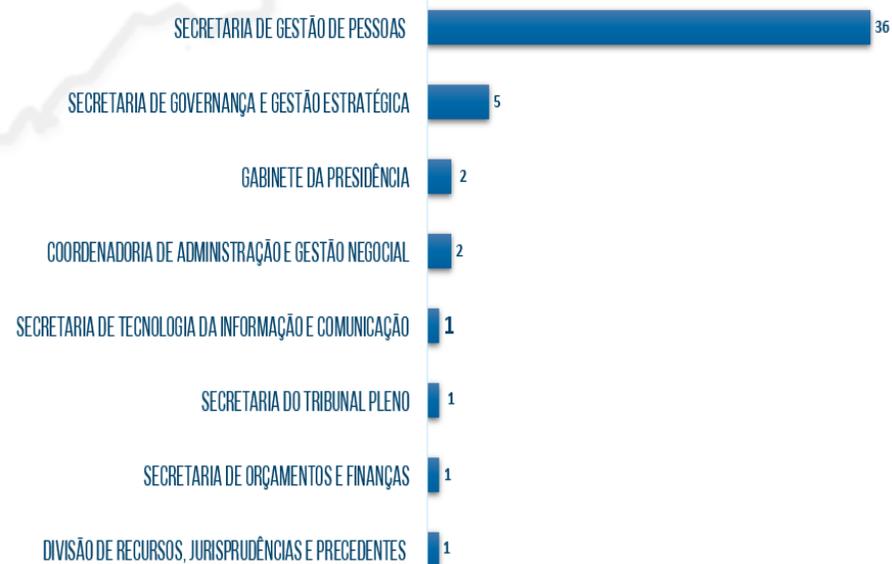
A Ouvidoria do Tribunal também é responsável pelo gerenciamento, tramitação e acompanhamento do Serviço de Informação do Cidadão (SIC). Todos os pedidos com base na Lei de Acesso à Informação são processados de acordo com a Lei nº 10.527/2011 e RA nº 214/2017, de modo a possibilitar ao cidadão o acesso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

Em 2022, foram registrados **77 pedidos com base na Lei de Acesso à Informação (LAI)**, representando 7% da demanda recebida pela Ouvidoria. Dentre as demandas recebidas, 49% dos pedidos foram feitos através de formulário eletrônico disponibilizado pelo Tribunal. O segundo meio mais utilizado pelo cidadão foi o e-mail, equivalente a 44% das solicitações. Os cidadãos também utilizaram o **WhatsApp** e o **telefone/celular institucional** para registro de suas solicitações, cujos meios de contato corresponderam apenas a 7% da demanda.



No exercício de 2022, todos os pedidos com base na LAI tramitaram de forma célere e **não houve indeferimento quanto à solicitação de informações, dados ou documentos** relacionados com a Justiça do Trabalho da 16ª Região, de modo que todos os pedidos foram devidamente respondidos. Quando a informação solicitada pelo cidadão está disponível no site do Tribunal, a Ouvidoria encaminha a informação, caso existente, e fornece, ainda, todas as diretrizes para que a busca possa ser feita de maneira correta no sítio eletrônico.

PRINCIPAIS UNIDADES DEMANDADAS



1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.3. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – OUVIDORIA JUDICIÁRIA

CARTA DE SERVIÇOS AO CIDADÃO

A mais nova versão da Carta de Serviços é baseada na Política de Acessibilidade e na Política de Inovação do Poder Judiciário, tendo sido resultado de trabalho conjunto da Ouvidoria, Planejamento Estratégico, Comunicação, Cerimonial, Tecnologia da Informação e Comissão de Acessibilidade, com o apoio do INOVALAB, laboratório de inovação implantado pelo TRT16 no ano de 2022.

A Carta de Serviços ganhou um formato 100% eletrônico, garantindo, assim, total acessibilidade aos serviços prestados pela Justiça do Trabalho do Maranhão e a inclusão das pessoas com deficiência (PcD).

Proporcionando ainda a transparência na prestação dos serviços, a Carta de Serviços informa os requisitos, documentos, etapas, prazo, forma de acesso ao serviço, locais da prestação do serviço, forma de comunicação do solicitante com a unidade prestadora do serviço, bem como os mecanismos para consulta sobre a prestação do serviço. Há, ainda, o link de acesso direto ao serviço como forma de facilitar a consulta realizada pelos cidadãos.

O documento está em fase de conclusão e será

disponibilizado no Portal da Justiça do Trabalho do Maranhão no ano de 2023.



Clique na figura acima para acessar a Carta de Serviços ao Cidadão.

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3.3. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – OUVIDORIA JUDICIÁRIA

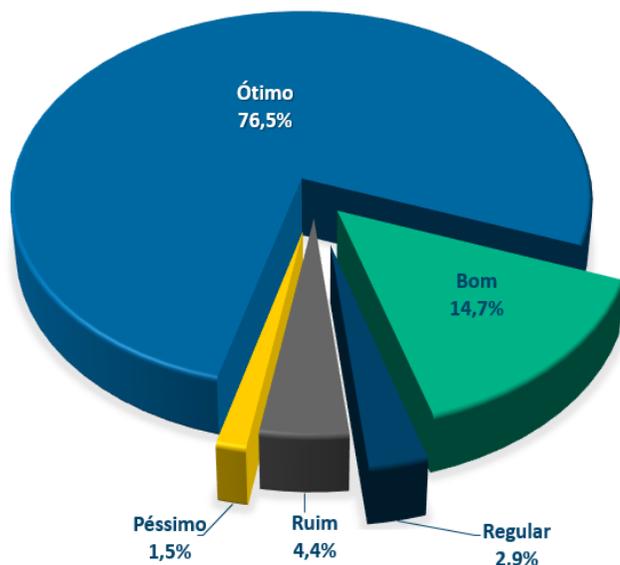
PESQUISA DE SATISFAÇÃO DA OUVIDORIA

A Ouvidoria disponibiliza no sítio do Tribunal **Pesquisa Permanente de Satisfação** para avaliar a prestação do serviço do Setor (endereço do formulário: <https://goo.gl/forms/ZfeHaiHCGmHnxTx33>), cujo resultado é publicado anualmente.

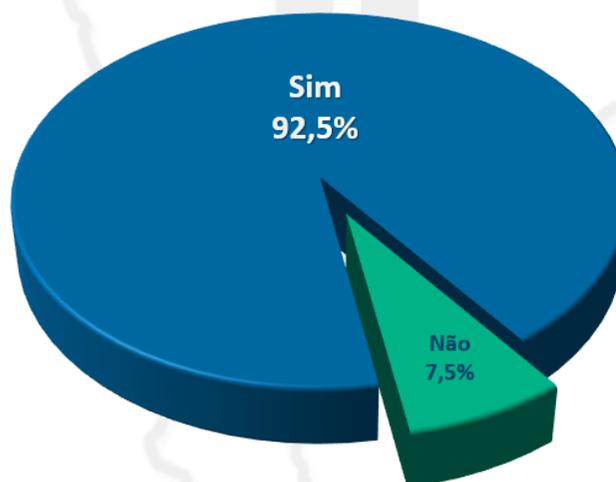
A pesquisa realizada em 2022 demonstrou que **76,5%** consideraram como “ótimo” o interesse e tratamento a si dispensando pelo servidor da Ouvidoria e

83,6% avaliaram o prazo para **atendimento** pelo setor como **rápido**. Todos aqueles que responderam à pesquisa afirmaram que entrariam novamente em contato com o setor e **92,5%** avaliam a Ouvidoria como setor que **contribui para a melhoria na prestação de serviços** pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, o que demonstra a confiança do cidadão em buscar o setor para atendimento de suas solicitações.

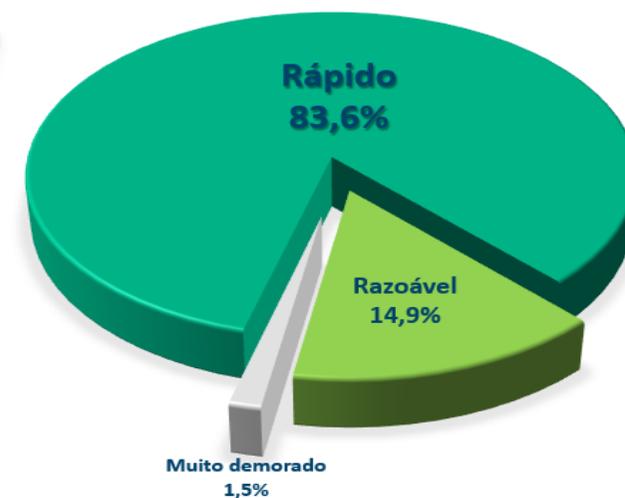
TRATAMENTO E INTERESSE DEMONSTRADOS



CONTRIBUI PARA A MELHORIA DOS SERVIÇOS



PRAZO DE ATENDIMENTO



CAPÍTULO 2

RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

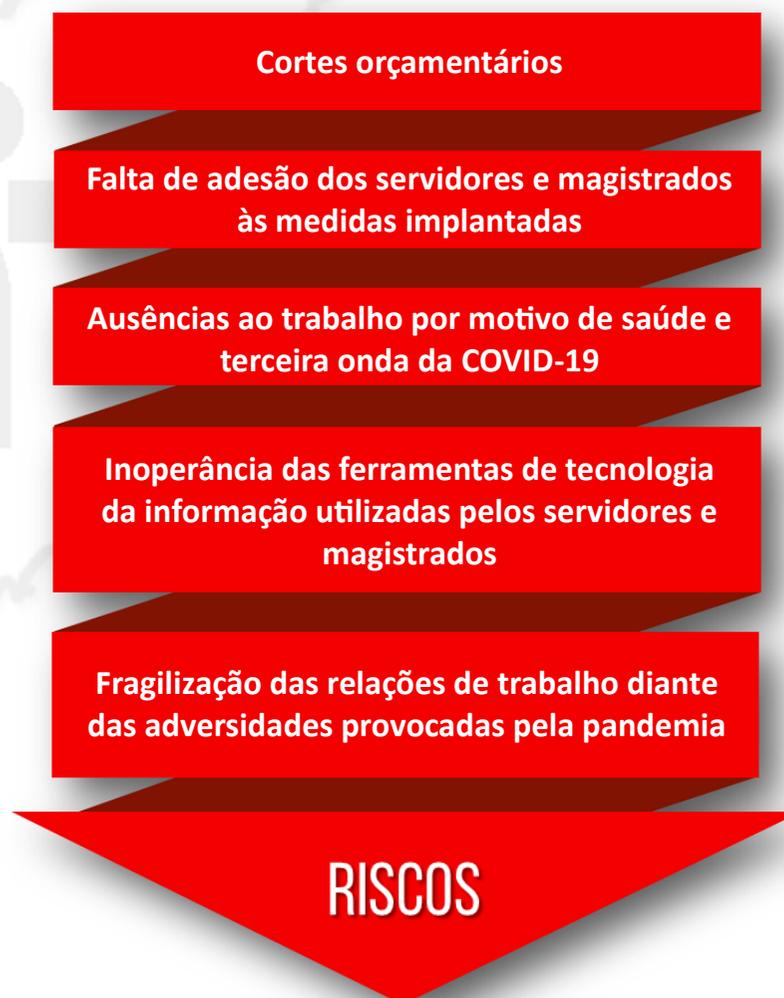
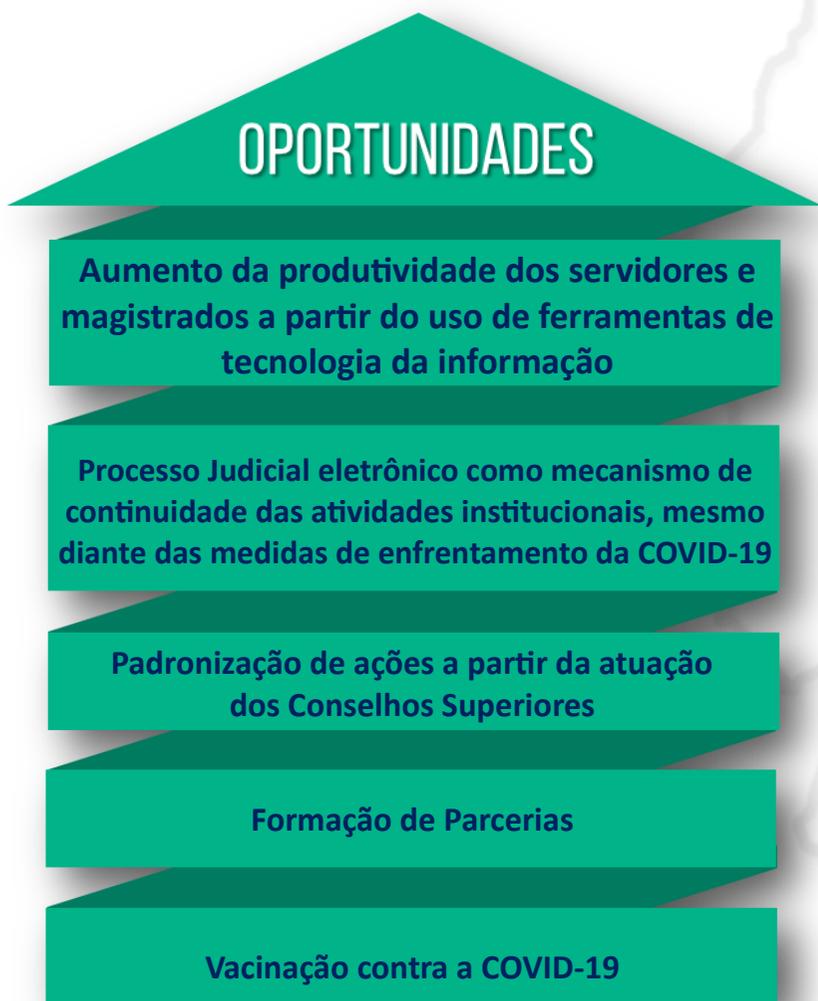
Nesse Capítulo são apresentadas as informações sobre os riscos e oportunidades específicos que afetam a capacidade da organização e como essa lida com esses riscos

2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

2.1. PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

O Tribunal tem utilizado 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.

Para o exercício de 2021 e para os seguintes, foram os identificados as oportunidades e riscos que constam dos gráficos seguintes:



2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

2.1.1. 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
- Vacinas oferecidas pelos órgãos de saúde das três esferas de governo

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; informalismo
- Lei Orçamentária

2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

2.1.2. PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS - PROBABILIDADE E MAGNITUDE DE IMPACTO

OPORTUNIDADES	EVENTO	PROBABILIDADE			IMPACTO		
		BAIXA	MÉDIA	ALTA	BAIXO	MÉDIO	ALTO
	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	○				○	
	Vacinação contra a COVID-19			○			○

RISCO	EVENTO	PROBABILIDADE			IMPACTO		
		BAIXA	MÉDIA	ALTA	BAIXO	MÉDIO	ALTO
	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 e informalismo		○				○
	Cortes orçamentários			○			○

2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

2.1.3. 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

- Transformação Digital: Atermação Virtual, Balcão Virtual e Plataforma Zoom para Audiências Trabalhistas;
- Implantação de Solução de VOIP no interior;
- Nova Central de Atendimento de TI (com polos de atendimento no interior do Estado);
- Aquisições de: 60 de Notebooks (Valor: R\$ 360.000,00); Roteadores BGP (Valor: R\$ 225.500,00); Nobreaks (Valor: R\$ 373.736,00);
- Contratação de novos links de internet (70 Mb para 200 Mb).



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

- Alvará Eletrônico (CAIXA e Banco do Brasil);
- Sistema E-Cartas;
- Sistema de Gestão de Precatórios;
- Audiências da Justiça do Trabalho – AUD versão 4.



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;
- Balcão Virtual.



Formação de Parcerias

- Secretaria Municipal de Saúde de São Luís para vacinação de magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e respectivos dependentes, contra influenza;
- Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Banco Santander e outras instituições financeiras, para oferecimento de empréstimos consignados a magistrados e servidores.



Vacinação contra a COVID-19

- Campanhas internas incentivando os magistrados e servidores a completarem o esquema vacinal.

2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

2.1.4. 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, com temas relacionados à saúde mental, ergonomia no trabalho em casa e outros.



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

- Levantamento do perfil epidemiológico de magistrados e servidores
- Relatórios semanais 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. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

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 um grande salto para a

eficiência, eficácia e efetividade da prestação jurisdicional, pois possibilita a prática de atos processuais de forma mais célere e o alcance de mais jurisdicionados, portanto, com impacto direto sobre o modelo de negócios e desempenho deste Tribunal.

CAPÍTULO 3

GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

Nesse Capítulo são apresentadas as informações sobre a estrutura de governança do Tribunal, sua estratégia, principais programas, projetos e iniciativas, com demonstração dos resultados alcançados no exercício com vinculação à missão institucional e aos objetivos estratégicos

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

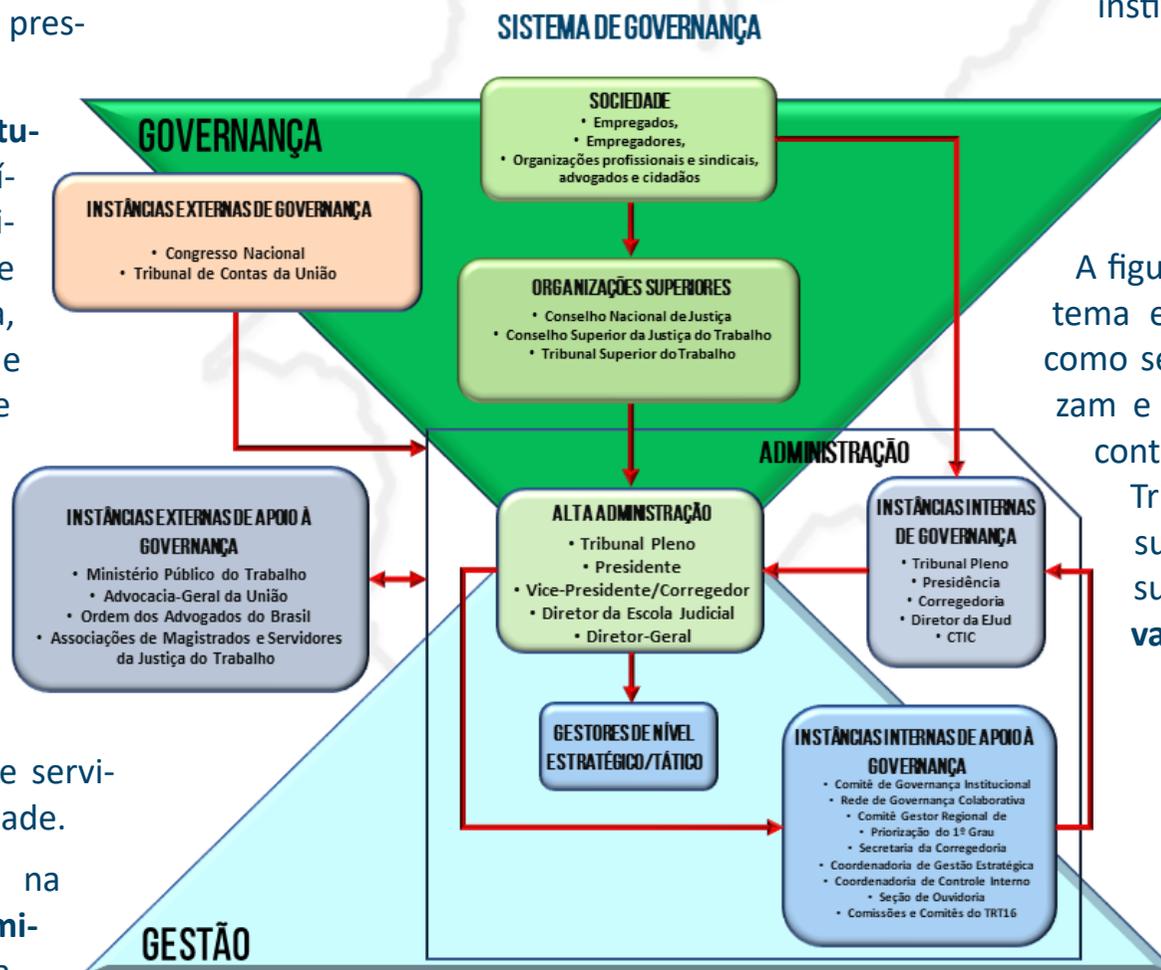
3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – SISTEMA DE GOVERNANÇA

A Política de Governança Institucional no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região foi instituída por meio da Portaria GP/TRT16 nº 432/2020, com o objetivo de assegurar a aderência aos princípios, às diretrizes e às práticas da Governança Pública, assegurando a efetividade na prestação jurisdicional.

A Governança Institucional rege-se pelos princípios da equidade, legitimidade, responsabilidade corporativa, eficiência, probidade, transparência e “accountability”, e é desenvolvida por meio de mecanismos de Liderança, Estratégia e Controle, postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.

Função primordial na Governança, a Alta Administração zela pela integração e desdobramentos das

unidades organizacionais, incentivando o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e adoção de boas práticas, para garantir a **transparência** e o envolvimento das partes interessadas, bem como direcionar as ações institucionais para resultados e monitorar e controlar o **grau de maturidade** em Governança Institucional.



A figura ao centro demonstra o sistema e estrutura de governança e como seus diversos atores se organizam e interagem para influenciar e controlar a direção estratégica do Tribunal no cumprimento de sua **missão**, na realização de sua **visão** e na promoção dos **valores institucionais**.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

São apresentadas as principais ações de supervisão, controle e de correição adotadas pelo Tribunal, no exercício 2022, a fim de garantir a legalidade, legitimidade, economicidade e transparência na aplicação dos recursos públicos, garantindo o alcance os objetivos institucionais e consequente prestação jurisdicional.

Ao longo dos anos, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região tem aprimorado o seu Sistema de Governança Institucional. Recentemente, conforme Resolução Administrativa TRT16 nº 126, de 27 de julho de 2022, criou em sua estrutura organizacional a **Divisão de Governança de Contratações e de Obras**, vinculada à Diretoria-Geral.

Destaque-se a atuação do **Comitê de Governança Institucional e Gestão Participativa** para deliberação, avaliação e definição das principais ações e projetos do TRT da 16ª Região, visando a fomentar o cumprimento de políticas judiciárias, estabelecer diretrizes e promover as medidas necessárias ao cumprimento de normas regulamentadoras do Poder Judiciário.

Vale ressaltar, ainda, a instituição do **Subcomitê de Governança de Gestão de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados**, por meio da Portaria GP/TRT16 nº 638, de 5

de outubro de 2022, e continuidade de estudos para criação de outros Comitês com papel fundamental no direcionamento e supervisão das ações empreendidas pelas unidades que compõem o Tribunal.

Por fim, 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 33 anos de história desta instituição, e guia-se, além das leis e regulamentos, por normativos internos que estabelecem as diretrizes de atuação.

O cumprimento das ações de supervisão, controle e correição é acompanhado pela Secretaria de Auditoria.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.2. 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; e
- ▶ 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. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.3. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – RESPONSÁVEIS PELA CONDUÇÃO DA GOVERNANÇA

ALTA ADMINISTRAÇÃO

A quem compete zelar pela integração das unidades organizacionais, incentivo ao desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e adoção de boas práticas, 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; e
- 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; e
- 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; e
- IX – participar de reuniões de avaliação estratégica e avaliação sustentável.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.4. 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. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.5. ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

A unidade de auditoria interna do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, passou por uma profunda reestruturação ao longo do exercício de 2022 para adequação de sua estrutura e atuação à Resolução CNJ nº 308, de 11 de março de 2020, que **organiza as atividades de auditoria interna do Poder Judiciário**, e à Resolução CNJ nº 309, da mesma data, que aprovou as **Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud**, bem como à Resolução CSJT nº 282, de 26 de fevereiro de 2021, que aprovou o **Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho** e o **Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho**.

Tanto as normas editadas pelo Conselho Nacional de Justiça, como essa de autoria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, vieram com a finalidade de fortalecer a governança institucional dos Tribunais.

Dentre as principais alterações promovidas pela reformulação da estrutura e atuação da unidade de auditoria se destacam: o reporte funcional ao Tribunal Pleno, mediante apresentação de relatório de atividades; a fixação de mandato de 2 (dois) anos para o dirigente da unidade e a necessidade do preenchimento de pré-requisitos para nomeação do dirigente da unidade de

auditoria.

Não obstante a reestruturação tenha alcançado a forma de atuação da unidade, esta não modificou a necessidade de elaboração e execução de um **Plano Anual de Auditoria**, preferencialmente com base em riscos, que levasse em consideração os objetivos estratégicos do Tribunal, bem como o Plano Plurianual de Auditoria vigente.

Posto isto, o Plano Anual de Auditoria para o exercício de 2022 previu um total de 6.435 (seis mil, quatrocentas e trinta e cinco) horas de trabalho que foram distribuídas em 6 (seis) atividades de avaliação (auditoria) e 640 (seiscentas e quarenta) horas de consultoria.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.5. ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

ATIVIDADES DE AVALIAÇÃO POR ÁREA FINANCEIRA

Expressar opinião acerca dos demonstrativos contábeis que devem refletir, em todos os aspectos relevantes, a situação patrimonial, financeira e orçamentária deste Tribunal em 31 de dezembro de 2022.

PESSOAL

Avaliar a efetividade dos controles internos empregados nos pagamentos do Reembolso-Plano de Saúde.

GOVERNANÇA E GESTÃO

- Avaliar se os controles internos das unidades administrativas são efetivos e visam a minimizar os riscos identificados;
- Verificar se as ações de capacitação de magistrados e servidores contribuíram para o alcance dos objetivos estratégicos desta Corte Trabalhista.

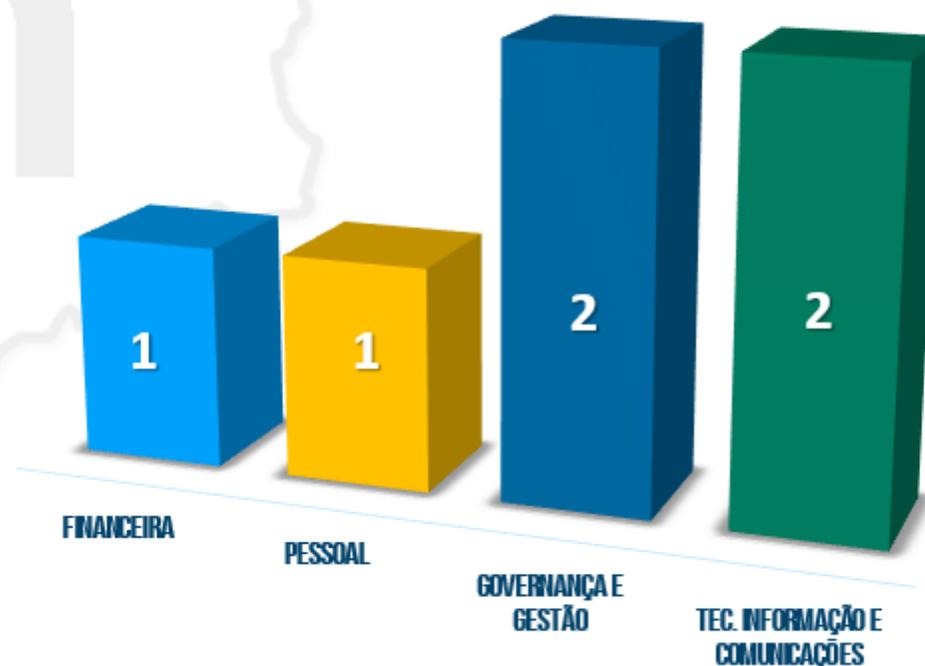
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES

- Ação coordenada pelo **Conselho Nacional de Justiça**, tendo por objetivo avaliar a aderência à política

pública instituída pela Resolução CNJ nº 335, de 29 de setembro de 2020;

- Ação coordenada pelo **Conselho Superior da Justiça do Trabalho**, tendo por objetivo certificar-se da conformidade e da adoção de boas práticas no tratamento e resposta a incidentes de segurança da informação e na gestão da continuidade dos serviços essenciais de Tecnologia da Informação.

DISTRIBUIÇÃO POR ÁREA TEMÁTICA



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

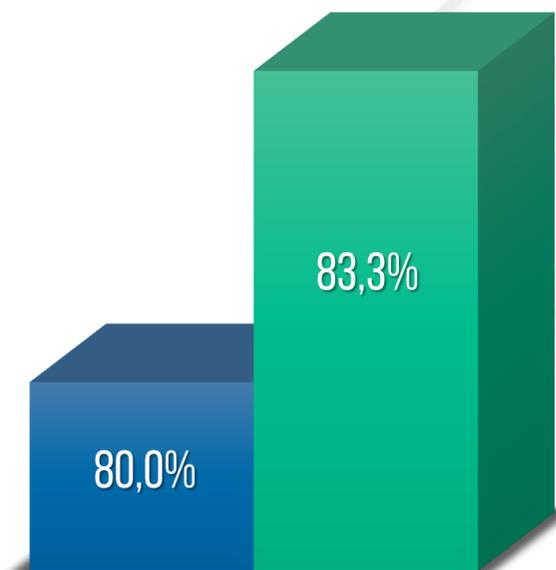
3.1.5. ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

DESEMPENHO DA UNIDADE DE AUDITORIA

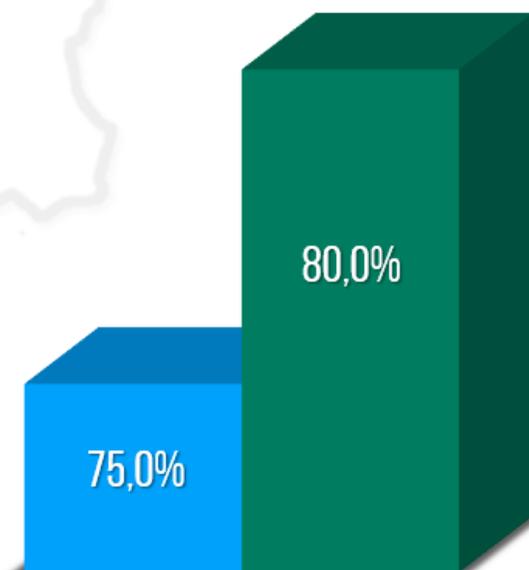
O Plano Anual de Auditoria – PAA para o exercício de 2022 estabeleceu dois indicadores para aferir o desempenho da unidade de auditoria ao longo do exercício, são eles: Índice de Execução do Plano Anual de Auditoria (IEPAA), que tem como finalidade medir o

grau de produtividade da unidade de auditoria em relação as auditorias planejadas e o Índice de Pontualidade da Execução das Auditorias (IPEA), que tem por finalidade verificar o cumprimento de prazos na execução das auditorias planejadas.

ÍNDICE DE EXECUÇÃO DO PLANO ANUAL DE AUDITORIA (IEPAA)



ÍNDICE DE PONTUALIDADE DA EXECUÇÃO DAS AUDITORIAS (IPEA)



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.6. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

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, além de sua competência para apurar eventuais ilícitos administrativos praticados por magistrados, para apreciar Pedidos de Providências, Reclamações Correicionais, bem como para instruir processos de vitaliciamento.

CORREIÇÕES ORDINÁRIAS

No ano de 2022 todas as Varas do Trabalho que compõem a 16ª Região e, ainda, a Diretoria e Serviços afetos aos Foros “Manuel Alfredo Martins e Rocha” (Imperatriz) e “Astolfo Serra” (São Luís), bem assim, o CEJUSC e o Setor de Pesquisa Patrimonial, foram correicionados.

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;
- ✓ 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;
- ✓ Reuniões do Corregedor com os Juízes lotados da unidade correicionada;
- ✓ Reuniões da equipe da Corregedoria com os servidores da unidade correicionada;
- ✓ Acompanhamento do desempenho das Varas.

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. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.6. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS CORREIÇÕES REALIZADAS EM 2022

MÊS	UNIDADES JUDICIAIS	PERÍODO
FEV	Núcleo de Pesquisa Patrimonial e Fórum Astolfo Serra (Proc. CorOrd 0000002-32.2022.00.0516)	7 a 8/2/2022
	7ª Vara do Trabalho de São Luís (Proc. CorOrd 000003-17.2022.00.516)	9 e 10/2/2022
	2ª Vara do Trabalho de São Luís (Proc. CorOrd 0000004.02.2022.00.0516)	23 e 24/2/2022
MAR	6ª Vara do Trabalho de São Luís (Proc. CorOrd 000005-84.2020.2.00.0516)	9 e 10/3/2022
	CEJUSC (Proc. CorOrd 00000024.27.2022.2.00.0516)	23 e 24/3/2022
	Vara do Trabalho de Balsas (Proc. CorOrd 0000007-54.2022.00.0516)	29 a 31/3/2022
ABR	Vara do Trabalho de Estreito (Proc. CorOrd 000009-24.2022.2.00.0516)	6 a 8/4/2022
	5ª Vara do Trabalho de São Luís (Proc. CorOrd 0000011-91.2022.00.0516)	26 e 27/4/2022
MAI	Vara do Trabalho de São João dos Patos (Proc. CorOrd 0000014-46.2022.2.00.0516)	24 a 25/5/2022
JUN	Vara do Trabalho de Caxias (Proc. CorOrd 0000018-83.2022.2.00.0516)	21 a 26/6/2022
JUL	Vara do Trabalho de Bacabal (Proc. CorOrd 0000022.23.2022.2.00.0516)	13 a 15/7/2022
	3ª Vara do Trabalho de São Luís (Proc. CorOrd 0000024.90.2022.2.00.0516)	20 e 21/7/2022
	4ª Vara do Trabalho de São Luís (Proc. CorOrd 000025.75.2022.2.00.0516)	26 e 27/7/2022

MÊS	UNIDADES JUDICIAIS	PERÍODO
AGO	Vara do Trabalho de Santa Inês (Proc. CorOrd 0000026_60.2022.2.00.0516)	17 a 19/8/2022
	Vara do Trabalho de Barreirinhas (Proc. CorOrd 0000027-45.2022.2.00.0516)	25 e 26/8/2022
	Vara do Trabalho de Presidente Dutra (Proc. CorOrd 000028.30.2022.2.00.0516)	30 e 31/8/2022
SET	1ª Vara do Trabalho de São Luís (Proc. CorOrd 0000030.97.2022.2.00.0516)	5 e 6/9/2022
	Vara do Trabalho de Chapadinha (Proc. CorOrd 0000031-81.2022.2.00.0516)	19 e 20/9/2022
	Vara do Trabalho de Barra do Corda (Proc. CorOrd 0000012-76.2022.2.00.0516)	27 a 29/9/2022
OUT	Vara do Trabalho de Pedreiras (Proc. CorOrd 0000034-37.2022.2.00.0516)	5 e 6/10/2022
	1ª e 2ª Varas do Trabalho de Imperatriz e Fórum (Proc. CorOrd 0000035-22.2022.00.0516, 000036-07.2022.00.0516 e	10 e 11/10/2022
	Vara do Trabalho de Açailândia (Proc. CorOrd 0000037-89.2022.2.00.0516)	13 e 14/10/2022
	Vara do Trabalho de Timon (Proc. CorOrd 0000039-59.2022.2.00.0516)	26 e 27/10/2022
NOV	Vara do Trabalho de Pinheiro (Proc. CorOrd 0000041-29.2022.2.00.0516)	9 e 10/11/2022

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.6. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS PEDIDOS DE PROVIDÊNCIA

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
31/05/2022	0000016-16.2022.2.00.0516	Morosidade na Prestação Jurisdicional	Pendente – Sobrestado	2022	Pendente
01/06/2022	0000017-98.2022.2.00.0516	Designação de magistrado	Extinto por perda do objeto e por falta de interesse superveniente, nos termos do art. 485, VI, do CPC/2015.	2022	2022
15/06/2022	0000019-68.2022.2.00.0516	Delegação da CGJT no Pedido de Providência nº 0002071-33.2022.2.00.0000 para apuração de conduta de magistradas	Arquivado nos termos do art. 9º, § 2º, da Resolução nº 135/2011 do CNJ.	2022	2022
25/10/2022	0000040-44.2022.2.00.0516	Morosidade na Prestação Jurisdicional	Pendente	2022	Pendente

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.6. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	SOLUÇÃO
20/04/2022	0000013-61.2022.2.00.0516	Erro de procedimento	Improcedentes os pedidos contidos na inicial, nos termos do art. 487, inc. I, do CPC.	2022
12/05/2022	0000015-31.2022.2.00.0516	Erro de procedimento	Improcedentes os pedidos contidos na inicial, nos termos do art. 487, inc. I, do CPC.	2022
27/6/2022	0000021-38.2022.2.00.0516	Erro de procedimento de Desembargador	Extinto sem resolução do mérito, por ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, nos termos do art. 485, IV, do CPC.	2022
09/09/2022	0000032-67.2022.2.00.0516	Erro de procedimento	Improcedentes os pedidos contidos na inicial, nos termos do art. 487, inc. I, do CPC.	2022
26/09/2022	0000033-52.2022.2.00.0516	Erro de procedimento	Pendente	Pendente
23/11/2022	0000042-14.2022.2.00.0516	Erro de procedimento	Determinado o arquivamento	2022
30/11/2022	0000043-96.2022.2.00.0516	Erro de procedimento	Pendente	Pendente
13/12/2022		Erro de procedimento	Pendente	Pendente

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.6. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS RECLAMAÇÕES DISCIPLINARES

Nº DO PROCESSO	ASSUNTO	SITUAÇÃO ATUAL
SIND 0000010-09.2022.2.00.0516	Apuração dos fatos relativos ao magistrado titular da Vara do Trabalho de Barra do Corda , na condução dos processos, apurados em Correição Ordinária	Arquivada nos termos do art. 34 do Regulamento Geral do CNJ c/c art. 9º, § 2º, da Resolução nº 135/2011 do CNJ
SIND 0000045-66.2022.2.00.0516	Apuração conduta de magistrado	Pendente
RD 0000023-08.2022.2.00.0516	Apuração de conduta de Desembargadora	Arquivada. Peticionamento pugnan-do pela desistência do procedimen-to. Homologado o pedido, nos ter-mos do art. 485, VIII, do CPC.
RD 0000020-53.2022.2.00.0516	Apuração conduta de magistrado	Arquivada nos termos do art. 9º, § 2º, da Resolução nº 135/2011 do CNJ.

PROCESSOS DE VITALICIAMENTOS

PROTOCOLO ADMINISTRATIVO	NÚMERO DA PORTARIA	NOME DO MAGISTRADO	DATA DA POSSE
3311/2021	Portaria CR TRT 16 nº 09/2021	JOSÉ FELIPE RANGEL DA SILVA	30/04/2021
3310/2021	Portaria CR TRT 16 nº 08/2021	GIMENA DE LÚCIA BUBOLZ	30/04/2021
3309/2021	Portaria CR TRT 16 nº 07/2021	ALLAN TORRES BELFORT SANTOS	30/04/2021
3306/2021	Portaria CR TRT 16 nº 08/2021	SUELLEN SAMPAIO DE ANDRADE COELHO	30/04/2021
3308/2021	Portaria CR TRT 16 nº 10/2021	LEANDRO WEHDORN GANEM	30/04/2021

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.7. 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 de Portaria do Gabinete da Presidência, e que possui suas atribuições previstas nos artigos 149 a 152 da Lei Federal nº 8.112, de 1990.

No exercício de 2022, foram instaurados quatro procedimentos a cargo ou de interesse da Comissão Permanente de Sindicância e Processo Disciplinar:

PROTOCOLO	ABERTURA	OBJETO	SITUAÇÃO
3139/2020	12/04/2022	Apuração de condutas de servidores acerca de fatos relacionados a alegações de exercício ilegal da profissão de Engenheiro, bem como questões de segurança em serviços desempenhados pelo setor de engenharia, e por fim, uso de rigor exacerbado nas exigências do chefe do setor quanto ao trabalho de servidor.	Trabalho da Comissão encerrado em 22/06/2022, com entrega do relatório final, na qual sugeriu-se arquivamento do processo, e envio do PA à Presidência em 23/06/2022.
6086/2021	09/05/2022	Investigação da regularidade do cumprimento e da fiscalização do contrato 12/2011, já que não fora observada, durante sua vigência, a ausência de documentos previdenciários que deveriam ter sido trazidos pela contratada, tendo sido verificada a falha somente quando do encerramento contratual.	Trabalho da Comissão encerrado em 07/07/2022, com entrega do relatório final, na qual sugeriu-se arquivamento do processo, e envio do PA à Presidência em 08/07/2022.
3384/2022	28/07/2022	Apuração de conduta de servidor acerca de procedimentos apontados como ilegais em processo administrativo disciplinar de magistrado.	Trabalho da Comissão encerrado em 28/11/2022, com entrega do relatório final, na qual sugeriu-se demissão do servidor.
7600/2022	13/12/2022	Investigação de eventuais irregularidades de atos e fatos nos processos em tramitação na Vara do trabalho de Barra do Corda.	Trabalho da Comissão encerrado em 21/12/2022, com entrega do relatório final, na qual foi apresentado resultado da investigação.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.1.8. GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

A Gestão de Riscos e Controles Internos no âmbito do TRT da 16ª Região abrange questões estratégicas, riscos e ameaças, com acompanhamento da execução do Plano de Ação e abordagem como a das Três Linhas de Defesa (IIA, 2013). Desta forma o Tribunal conta com os seguintes grupos de responsáveis envolvidos com o gerenciamento de riscos:

3ª LINHA

- ✓ Alta Administração aponta os objetivos a serem perseguidos, aprovando as estratégias para alcançá-los.
- ✓ TCU, CSJT e CNJ monitoram as ações em âmbito macro.

2ª LINHA

- ✓ Órgãos de assessoramento jurídico e a unidade de controle interno examinam a legalidade e a conformidade das ações, com sugestão de correções e melhorias nos processos.

1ª LINHA

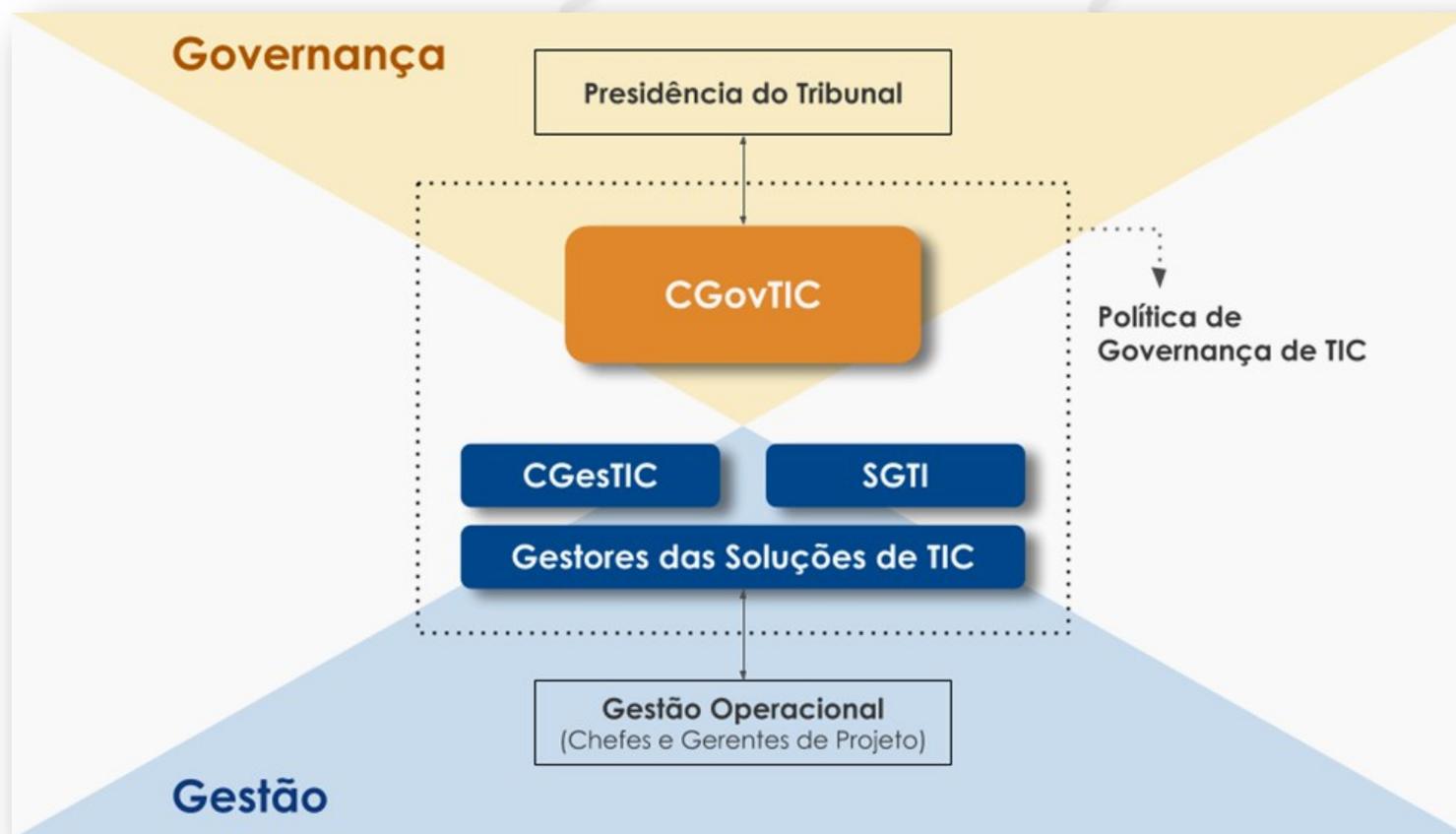
- ✓ Equipes de Planejamento formalmente designadas planejam as ações em nível operacional;
- ✓ Gestores do nível operacional executam as atividades planejadas;
- ✓ Gestores de nível tático acompanham a execução.

Destaque-se que a segregação de funções é alcançada por meio da designação de diferentes atores para diferentes fases do processo, evitando que um mesmo agente atue em funções incompatíveis. Além disso, os sistemas de movimentação de processos possuem várias amarras no sentido de garantir a segregação de funções, com atribuições de diferentes perfis e níveis de acesso, de acordo com o cargo ocupado pelo servidor.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.2.1. GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – MODELO DE GOVERNANÇA DE TIC

O Modelo de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) do TRT16 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 370/2021. A figura a seguir apresenta, de forma esquemática, o **modelo de governança do Tribunal**.



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.2.1. GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – 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 Tecnologia da Informação e Comunicação**; e **Gestores das Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação**.

O **Comitê de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação** 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 planejamentos.

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 Tribunal, fornecendo às instâncias decisórias as informações necessárias para orientar a tomada de decisão em relação aos recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Os principais instrumentos utilizados para o direcionamento das ações de TIC são: 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. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.2.2. GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – MATURIDADE DA GOVERNANÇA DE TIC

O **Conselho Nacional de Justiça (CNJ)** realiza, anualmente, diagnóstico para aferir o nível de cumprimento das Diretrizes Estratégicas de Nivelamento e, consequentemente, do aperfeiçoamento dos Viabilizadores de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação constantes na ENTIC-JUD vigente. Esse diagnóstico é obtido por meio da aplicação de questionário aos órgãos do Poder Judiciário e, como resultado da aferição, é publicado o nível de maturidade atingido por cada órgão através do índice de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (iGovTIC-JUD).

O Tribunal alcançou a pontuação 75,72 no nível de maturidade do iGovTIC-JUD de 2022, se enquadrando dessa forma no nível **APRIMORADO**. A partir da publicação da nova ENTIC-JUD (Resolução CNJ nº 370, de 2021), novos requisitos deverão ser atendidos pelo Poder Judiciário. Dessa forma, foram criados novos cri-

térios de avaliação, nova metodologia de cálculo e novas perguntas, resultando no iGovTIC-JUD, período de 2021 a 2026.

O Tribunal apresentou crescimento nos últimos anos no iGovTIC-JUD, saindo do nível **SATISFATÓRIO** em 2016 e se consolidando no nível **APRIMORADO** nos últimos 4 anos. A evolução do Tribunal no índice decorre principalmente da participação no **Plano de Transformação Digital da Justiça do Trabalho – PTD-JT** (ATO CSJT.GP.SG.SETIC.CGTIC nº 123, de 2022); adesão ao **Acordo de Cooperação Técnica nº 85, de 2021 (PDPI-Br)**; ações para migrar serviços antigos para serviços em nuvem; e implantação de protocolo e elaboração de planos de ação de Segurança da Informação.

EVOLUÇÃO DO TRIBUNAL (2016-2022)



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS

O Tribunal aprovou, nos termos da Resolução Administrativa nº 112, de 15 de julho de 2021, o seu **Plano Estratégico Participativo** para o período 2021-2026, consolidando as ações definidas por meio de processo colaborativo entre as várias unidades judiciais e administrativas do Regional, e com a participação da sociedade, a partir de uma análise de ambientes internos e externos, bem como apresenta, de forma clara, objetiva e transparente as diretrizes do **Planejamento Estratégico do Tribunal 2021-2026**, alinhando-se ao Conselho Nacional de Justiça e ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Os objetivos estratégicos aprovados estão relacionados aos macro-desafios do Poder Judiciário e ao conteúdo temático dos objetivos da

Justiça do Trabalho, bem como observam as especificidades do próprio Tribunal.



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

O **Plano Estratégico Participativo** foi construído a partir das perspectivas **SOCIEDADE, PROCESSOS INTERNOS e APRENDIZADO E CRESCIMENTO** e distribuído em **dez objetivos estratégicos** que se desdobram em **vinte e um indicadores** que se traduzem em metas, projetos, programas, ações e iniciativas em busca de se atingir a missão do Tribunal: **“Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania”**. A seguir, apresentamos as matrizes para o cumprimento dos macrodesafios:

PERSPECTIVA SOCIEDADE

MACRODESAFIO Nº 1: FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Refere-se à adoção de estratégias de comunicação e de procedimentos objetivos, ágeis e em linguagem de fácil compreensão, visando à transparência e ao fortalecimento do Poder Judiciário como instituição garantidora dos direitos. Abrange a atuação interinstitucional integrada e sistêmica, com iniciativas pela solução de problemas públicos que envolvam instituições do Estado e da sociedade civil.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 1: FORTALECER A COMUNICAÇÃO E AS PARCERIAS INSTITUCIONAIS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO ESTRATÉGICO: Aperfeiçoar os processos de comunicação com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implementadas, e resultados operativos da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de justiça e sociedade, para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho.

INDICADOR (CSJT): PESQUISA DE IMAGEM DA JT (PI-JT)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Trata-se de pesquisa a ser realizada com a sociedade e com os jurisdicionados da Justiça do Trabalho, a fim de coletar informações quanto à imagem percebida do Poder Judiciário.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 1 - Avaliar o nível de satisfação da imagem do Poder Judiciário perante a sociedade e aos jurisdicionados.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

INDICADOR (CNJ): ÍNDICE DE TRANSPARÊNCIA (IT)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Percentual obtido no Ranking de Transparência, nos termos da Resolução nº 215, de 2015, do CNJ.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 2 - Aumentar, anualmente, o índice de atendimento aos itens definidos na Resolução nº215/2015, do CNJ.

INDICADOR (CSJT): ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DE SERVIÇOS (ISS)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Percentual de satisfação obtido no atendimento ao cidadão, com base no disposto da Resolução CNJ nº 230, de 2016.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 3 - Aumentar o índice de acesso ao cidadão, com medidas apropriadas para eliminar e prevenir quaisquer barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

MACRODESAFIO Nº 2: PROMOÇÃO DA SUSTENTABILIDADE

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Aperfeiçoamento de ações que estimulem o uso sustentável de recursos naturais e bens públicos, a redução do impacto negativo das atividades do órgão no meio ambiente com a adequada gestão dos resíduos gerados, do uso apropriado dos recursos finitos, a promoção das contratações sustentáveis, a gestão sustentável de documentos e a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Visa a adoção de modelos de gestão organizacional e de processos estruturados na promoção da sustentabilidade ambiental, econômica e social.

MACRODESAFIO Nº 3: GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Refere-se ao desafio de garantir no plano concreto os Direitos e Garantias Fundamentais (CF, art. 5º), buscando-se assegurar o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, bem como atenuar as desigualdades sociais, garantir os direitos de minorias e a inclusão e acessibilidade a todos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 2: PROMOVER O TRABALHO DECENTE E A SUSTENTABILIDADE

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

INDICADOR (CSJT E CNJ): ÍNDICE DE INTEGRAÇÃO DA AGENDA 2030 AO PODER JUDICIÁRIO (IIA)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Trata-se de percentual obtido na execução na ação planejada voltada à prevenção do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, escolhido.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 4 - Meta Nacional 9 - CNJ: Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário - Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

INDICADOR (CSJT E CNJ): ÍNDICE DE DESEMPENHO DE SUSTENTABILIDADE (IDS)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Percentual obtido no **índice de desenvolvimento sustentável** conforme disposto na Resolução 201/2015 do CNJ. Trata-se de um indicador sintético resultante de vários indicadores distintos calculados com base nos dados da Resolução CNJ nº 201/2015. Os resultados, o método aplicado e os indicadores utilizados constam na publicação anual do “Balanço Socioambiental do Poder Judiciário”, produzido pelo DPJ/CNJ.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 5 - Aumentar o IDS do tribunal, anualmente, com base nos indicadores mínimos para avaliação do desempenho ambiental e econômico do PLS-PJ.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO Nº 4: AGILIDADE E PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Tem por finalidade materializar a razoável duração do processo em todas as suas fases. Trata-se de garantir a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação dos processos judiciais. Visa também soluções para um dos principais gargalos do Poder Judiciário, qual seja a execução fiscal. Busca elevar a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 3: GARANTIR A DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO

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

INDICADOR (CSJT E CNJ): ÍNDICE DE PROCESSOS JULGADOS (IPJ)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o percentual de julgamento de processos distribuídos no ano de medição, inclusive os casos distribuídos em anos anteriores.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 6 - Meta Nacional 1 - CNJ: Julgar mais processos que os distribuídos.

INDICADOR (CSJT E CNJ): ÍNDICE DE PROCESSOS ANTIGOS (IPA)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o percentual apenas dos julgamentos dos processos distribuídos na instância no período de referência.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 7 - Meta Nacional 2 - CNJ: Julgar processos mais antigos.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

INDICADOR (CSJT E CNJ): TAXA DE CONGESTIONAMENTO LÍQUIDA, EXCETO EXECUÇÕES FISCAIS (TCL)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o percentual de processos que, no período de 12 meses, permaneceu em tramitação sem solução definitiva.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 8 - Meta Nacional 5 - CNJ: Reduzir a taxa de congestionamento.

INDICADOR (CNJ): TEMPO DE TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS PENDENTES, CONSIDERANDO AS FASES DENTRO DO JUDICIÁRIO - 2º GRAU

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o tempo de duração dos casos pendentes no 2º grau, decorrido entre a data da autuação/recebimento até o último dia do ano-base, descontados os tempos processuais em que os processos permaneceram fora do Poder Judiciário. A medição desse indicador ocorrerá após 12 meses da implantação das Tabelas Processuais Unificadas de Documentos.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 9 - Reduzir o prazo do despacho do Recurso de Revista para, no máximo, 87 dias.

INDICADOR (CNJ): TEMPO DE TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS PENDENTES, CONSIDERANDO AS FASES DENTRO DO JUDICIÁRIO - 1º GRAU

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o tempo de duração dos casos pendentes no 1º grau, decorrido entre a data da autuação/recebimento até o último dia do ano-base, descontados os tempos processuais em que os processos permaneceram fora do Poder Judiciário. A medição desse indicador ocorrerá após 12 meses da implantação das Tabelas Processuais Unificadas de Documentos.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 10 - Manter o índice de pagamento de precatórios acima de 30%, até 2026.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

MACRODESAFIO Nº 5: ENFRENTAMENTO À CORRUPÇÃO, À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA E AOS ILÍCITOS ELEITORAIS

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Conjunto de atos que visem à proteção da coisa pública, à integridade nos processos eleitorais, à preservação da probidade administrativa internamente e externamente ao enfrentamento dos crimes eleitorais e contra a administração pública, entre outros. Para tanto, deve-se priorizar a tramitação dos processos judiciais que tratem do desvio de recursos públicos, de improbidade e de crimes eleitorais, além de medidas administrativas relacionadas à melhoria do controle e fiscalização interna e externa do gasto público no âmbito do Poder

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 4: PROMOVER A INTEGRIDADE E A TRANSPARÊNCIA EM RELAÇÃO AOS ATOS DE GESTÃO PRATICADOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO ESTRATÉGICO: Promover mecanismos de integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados, garantindo-se alinhamento entre a estratégia corporativa e prioridades de gestão às despesas de maior impacto orçamentário.

INDICADOR (CSJT): ÍNDICE DE ATENDIMENTO ÀS DELIBERAÇÕES E ÀS RECOMENDAÇÕES DECORRENTES DE AUDITORIA

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o percentual obtido de atendimento das determinações e considerações decorrentes das auditorias.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 11 - Atender acima de 70% às demandas e recomendações requeridas, decorrentes de auditoria.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

MACRODESAFIO Nº 6: PREVENÇÃO DE LITÍGIO E ADOÇÃO DE SOLUÇÕES CONSENSUAIS PARA OS CONFLITOS

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Refere-se ao fomento de meios extrajudiciais para prevenção e para resolução negociada de conflitos, com a participação ativa do cidadão. Visa estimular a comunidade a resolver seus conflitos sem necessidade de processo judicial, mediante conciliação, mediação e arbitragem. Abrange também parcerias entre os Poderes a fim de evitar potenciais causas judiciais e destravar controvérsias existentes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 5: ASSEGURAR O TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO ESTRATÉGICO: Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios consensuais de solução de conflito, como a mediação e a conciliação, com vistas a consolidar a Política de Tratamento Adequada de Conflito de Interesses, prevista na Resolução CNJ nº 125, de 2010.

INDICADOR (CSJT E CNJ): ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO (IC)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Percentual do somatório do número de sentenças homologatórias de acordo na fase de conhecimento na 1ª Instância, conforme glossário de metas do CNJ.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 12 - Meta Nacional 3 - CNJ: Estimular a Conciliação, conforme glossário de metas do CNJ.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

MACRODESAFIO Nº 7: CONSOLIDAÇÃO DOS SISTEMAS DE PRECEDENTES OBRIGATÓRIOS

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Promoção do sistema de precedentes estabelecido pelo novo Código de Processo Civil - CPC, buscando fortalecer as decisões judiciais, racionalizar o julgamento de casos análogos, garantir a segurança jurídica, bem como, a coerência e a integridade dos provimentos judiciais. Abarca também a redução do acúmulo de processos relativos à litigância serial, visando reverter a cultura da excessiva judicialização.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 6: GARANTIR A EFETIVIDADE DO TRATAMENTO DAS DEMANDAS REPETITIVAS

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

INDICADOR (CSJT): TEMPO MÉDIO ENTRE O TRÂNSITO EM JULGADO DO PRECEDENTE E O TRÂNSITO EM JULGADO DO PROCESSO EM QUE A TESE DEVERIA SER APLICADA (TMTJ)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ser aplicada, conforme glossários de metas serem expedidos pelo CSJT e pelo Tribunal.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 13 - Apurar o tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ser aplicada.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

MACRODESAFIO Nº 8: APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Formulação, implantação e monitoramento de estratégias flexíveis e aderentes às especificidades locais, regionais e próprias de cada segmento de justiça do Poder Judiciário, produzidas de forma colaborativa pelos órgãos do Poder Judiciário, magistrados, servidores, pela sociedade e pelos atores do sistema de justiça. Visa à eficiência operacional interna, à humanização do serviço, à desburocratização, à simplificação de processos internos, ao fortalecimento da autonomia administrativa e financeira do Poder Judiciário e à adoção das melhores práticas de gestão documental, gestão da informação, gestão de projetos e otimização de processos de trabalho com o intuito de melhorar o serviço prestado ao cidadão.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 7: FORTALECER A GOVERNANÇA E A GESTÃO ESTRATÉGICA

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

INDICADOR (CNJ): ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS ÓRGÃOS NO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE NOS EIXOS “GOVERNANÇA” E “DADOS E TECNOLOGIA” (IDPQ)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Percentual da pontuação alcançada nos Eixos “Governança” e “Dados e Tecnologia”, conforme regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade, em relação à pontuação total desses eixos.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 14 - Atingir, no mínimo, 90% do índice de desempenho dos órgãos no prêmio CNJ de qualidade nos eixos “Governança” e “Dados e Tecnologia”.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO

MACRODESAFIO Nº 9: APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Refere-se à utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias de custeio, investimentos e pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da administração pública. Envolve estabelecer uma cultura de adequação dos gastos ao atendimento das necessidades prioritárias e essenciais dos órgãos da justiça, para se obter os melhores resultados com os recursos aprovados nos orçamentos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 8: APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

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

INDICADOR (CSJT E CNJ): ÍNDICE DE EXECUÇÃO DAS DOTAÇÕES PARA DESPESAS DISCRICIONÁRIAS (IEDD)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o grau de aproveitamento das dotações aprovadas no orçamento e em créditos adicionais e destinadas às despesas discricionárias. O percentual de execução desses recursos no exercício relaciona-se com o grau de acerto da administração nas priorizações feitas pela administração por ocasião da elaboração da proposta orçamentária.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 15 - Apurar o índice de execução das dotações para despesas discricionárias.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

MACRODESAFIO Nº 10: APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Refere-se ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição. Contempla ações relacionadas à valorização dos servidores; à humanização nas relações de trabalho; à promoção da saúde; ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho; à qualidade de vida no trabalho; ao desenvolvimento de competências, de talentos, do trabalho criativo e da inovação; e à adequada distribuição da força de trabalho.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 9: INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO NACIONAL

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

INDICADOR (CSJT E CNJ): ÍNDICE DE PROMOÇÃO DA SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES (ISMS)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o percentual de servidores e magistrados que realizaram os exames periódicos de saúde.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 16 - Meta Nacional 10 - CNJ: Promover a saúde de magistrados e servidores.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

INDICADOR (CNJ): ÍNDICE DE CAPACITAÇÃO DE MAGISTRADOS (ICM)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o percentual de magistrados capacitados (participantes que concluíram, ao menos, um curso de capacitação) em relação ao total de magistrados.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 17 - Promover a capacitação de magistrados.

INDICADOR (CNJ): ÍNDICE DE CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES (ICS)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o percentual de capacitados (participantes que concluíram curso de capacitação) em relação ao total de servidores, conforme glossário de indicadores de desempenho do CNJ e glossário a ser expedido pelo Tribunal.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 18 - Promover a capacitação de servidores.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

MACRODESAFIO Nº 11: FORTALECIMENTO DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE TIC E DE PROTEÇÃO DE DADOS

DESCRIÇÃO DO MACRODESAFIO: Programas, projetos, ações e práticas que visem ao fortalecimento das estratégias digitais do Poder Judiciário e à melhoria da governança, da gestão e da infraestrutura tecnológica, garantindo proteção aos dados organizacionais com integridade, confiabilidade, confidencialidade, integração, disponibilidade das informações, disponibilização dos serviços digitais ao cidadão e dos sistemas essenciais da justiça, promovendo a satisfação dos usuários por meio de inovações tecnológicas, controles efetivos dos processos de segurança e de riscos e da gestão de privacidade e uso dos dados pessoais.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 10: APRIMORAR A GOVERNANÇA DE TIC E A PROTEÇÃO DE DADOS

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

INDICADOR (CSJT E CNJ): ÍNDICE DE PROCESSOS JUDICIAIS ELETRÔNICOS (IPJE)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Indica o percentual de cumprimento dos processos judiciais eletrônicos for igual ou maior que 100%, considerando o total de casos pendentes eletrônicos em relação ao total de casos pendentes.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 19 - Meta Nacional 11 - CNJ: Aumentar a tramitação dos processos de forma eletrônica.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.1. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – METAS, OBJETIVOS PACTUADOS E INDICADORES DE DESEMPENHO

INDICADOR (CSJT): ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM OS SISTEMAS DE TIC (ISS-TIC)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Avalia a qualidade dos serviços prestados pela área de TIC.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 20 - Avaliar o índice de satisfação com os sistemas de TIC.

INDICADOR (CNJ): IGOVTIC-JUD-ÍNDICE DE GOVERNANÇA, GESTÃO E INFRAESTRUTURA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO (IGOVTIC-JUD)

DESCRIÇÃO DO INDICADOR: Avalia a Governança, Gestão e Infraestrutura de TIC.

META ATRELADA AO INDICADOR:

META 21 - Alcançar, no mínimo, a classificação “aprimorado” no Índice de Governança, Gestão e Infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário – iGovTIC-JUD.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.2. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – PRINCIPAIS PROGRAMAS, PROJETOS E INICIATIVAS

PROGRAMA PJE	PROGRAMA GESTÃO DE PESSOAS	PROGRAMA TIC
<p>O Programa de Desenvolvimento do Processo Judicial Eletrônico representa a busca por soluções para a utilização do sistema PJe-JT.</p> <p>Compreende toda a regulamentação acerca do PJe no âmbito do Regional, quanto a diretrizes gerais, procedimentos e normas de atuação dos setores envolvidos.</p> <p>RESULTADOS DESEJADOS:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Adequação do Regimento Interno;▪ Regulamentações específicas sobre o Processo Judicial Eletrônico;▪ Soluções de produtividade e acessibilidade;▪ Prevenção de LER/DORT.	<p>Engloba as iniciativas do Tribunal para promover o bem-estar no ambiente de trabalho.</p> <p>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.</p> <p>RESULTADOS DESEJADOS:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Desenvolvimento dos perfis de competências desejados;▪ Estímulo ao desenvolvimento profissional;▪ Programas continuados de formação;▪ Transparência na gestão de recursos humanos;▪ Melhoria do ambiente de trabalho;▪ Redução de adoecimento e absenteísmo.	<p>O Programa de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicações atende, de forma direta, ao Macrodesafio do Poder Judiciário acerca da governança de TIC.</p> <p>O Plano Diretor de TI são instrumentos essenciais a nortear a atuação do Tribunal.</p> <p>RESULTADOS DESEJADOS:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Oferecimento de carta de serviços ao usuário;▪ Melhoria no atendimento ao usuário;▪ Serviços prestados conforme a expectativa;▪ Alinhamento das ações de TIC aos objetivos institucionais;▪ Melhoria da infraestrutura de TIC;▪ Melhoria das soluções tecnológicas.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.2. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – PRINCIPAIS PROGRAMAS, PROJETOS E INICIATIVAS

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.

RESULTADOS DESEJADOS:

- Adequação do Regimento Interno;
- Regulamentações específicas sobre o Processo Judicial Eletrônico;
- Soluções de produtividade e acessibilidade;
- Prevenção de LER/DORT.

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.

RESULTADOS DESEJADOS:

- Atendimento aos requisitos de acessibilidade;
- Segurança das instalações;
- Ocupação do espaço interno orientado à redução do consumo de energia elétrica e água;
- Conservação da estrutura predial por meio de manutenção preventiva e periódica;
- Ambientes de trabalho ergonômicos.

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.

RESULTADOS DESEJADOS:

- Fortalecimento da Administração Judiciária;
- Coibição de fraudes e prevenção de riscos;
- Fortalecimento dos controles internos;
- Melhoria na comunicação entre as unidades;
- Adoção e divulgação de boas práticas de gestão;
- Crescimento da cultura de gestão estratégica.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.2. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – PRINCIPAIS PROGRAMAS, PROJETOS E INICIATIVAS

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.

RESULTADOS DESEJADOS:

- Uniformização de jurisprudência do Tribunal;
- Queda das taxas de recorribilidade interna e externa;
- Segurança jurídica nas decisões;
- Aumento da confiança na prestação jurisdicional;
- Catalogação e acesso à base de dados de jurisprudência;
- Gerenciamento adequado de demandas repetitivas.

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.

RESULTADOS DESEJADOS:

- Rotinas de trabalho em execução, com aperfeiçoamento e ampliação dos sistemas eletrônicos disponíveis;
- Funcionamento do Núcleo de Pesquisa Patrimonial;
- Maior efetividade na execução;
- Aumento no número de conciliações na fase de execução.

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.

RESULTADOS DESEJADOS:

- Comprometimento das equipes;
- Vinculação das unidades ao Plano Estratégico;
- Fortalecimento da identidade institucional;
- Compartilhamento de informações entre as unidades;
- Aperfeiçoamento dos canais de comunicação;
- Melhoria nos fluxos de trabalho e na gestão de projetos.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.2. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS – PRINCIPAIS PROGRAMAS, PROJETOS E INICIATIVAS

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA

O Programa de Qualidade de Vida, nos termos da Resolução CNJ nº 207, de 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 Tribunal, 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. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 1: AVALIAR O NÍVEL DE SATISFAÇÃO DA IMAGEM DO PODER JUDICIÁRIO PERANTE A SOCIEDADE E AOS JURISDICIONADOS

DESCRIÇÃO DA META: MEDIR A SATISFAÇÃO DA IMAGEM DO PODER JUDICIÁRIO, DEVENDO SER REALIZADAS DUAS PESQUISAS, UMA A CADA SEMESTRE.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADE DE COMUNICAÇÃO SOCIAL.

FÓRMULA DA META: IDENTIFICAR O PERCENTUAL DE SATISFAÇÃO, DE ACORDO COM A METODOLOGIA DE APURAÇÃO DO RESULTADO DA PESQUISA.

INICIATIVA: PESQUISA DE SATISFAÇÃO - ACOMPANHAR O NÍVEL DE SATISFAÇÃO DA SOCIEDADE E DOS JURISDICIONADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - REALIZADA SOMENTE UMA PESQUISA NO EXERCÍCIO; 2022 - PERCENTUAL DE SATISFAÇÃO APURADO—68,18%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO		68,18%				
META	Avaliar a satisfação da imagem	Medida pela primeira vez				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 2: AUMENTAR, ANUALMENTE, O ÍNDICE DE ATENDIMENTO AOS ITENS DEFINIDOS NA RESOLUÇÃO Nº 215, DE 2015, DO CNJ.

DESCRIÇÃO DA META: MEDIR AS INFORMAÇÕES PRESTADAS NO SÍTIO ELETRÔNICO DO TRIBUNAL, A FIM DE ASSEGURAR O ACESSO À INFORMAÇÃO A TODO CIDADÃO, AVALIANDO-SE O NÍVEL DE SATISFAÇÃO DA IMAGEM DO PODER JUDICIÁRIO PERANTE A SOCIEDADE E JURISDICIONADOS.

UNIDADE RESPONSÁVEL: TODAS AS UNIDADES DO REGIONAL.

FÓRMULA DA META: MÉDIA PONDERADA DOS ITENS AVALIADOS PELO CNJ, CONFORME REQUISITOS E PESOS EM VIGOR DETALHADOS NA NORMATIVA MAIS RECENTE.

INICIATIVA: TRANSPARÊNCIA - MELHORAR A TRANSPARÊNCIA DO SÍTIO DO TRT16ª REGIÃO, COM A OBSERVÂNCIA DAS EXIGÊNCIAS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE.

RESULTADO: META NÃO CUMPRIDA (2021- 91,30%; 2022-88,94%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	91,30%	88,94%				
META	Maior que 2020	Maior que 2021				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 3: AUMENTAR O ÍNDICE DE ACESSO AO CIDADÃO, COM MEDIDAS APROPRIADAS PARA ELIMINAR E PREVENIR QUAISQUER BARREIRAS URBANÍSTICAS, ARQUITETÔNICAS, NOS TRANSPORTES, NAS COMUNICAÇÕES E NA INFORMAÇÃO

DESCRIÇÃO DA META: MEDIR A QUANTIDADE AÇÕES (DE NATUREZA NÃO-JUDICIAL VOLTADAS PARA O PÚBLICO EXTERNO) PROMOVIDAS PELO TRIBUNAL COM VISTAS À PROMOÇÃO DA IGUALDADE NA COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO.

UNIDADE RESPONSÁVEL: COMISSÃO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO.

FÓRMULA DA META: NÚMERO DE AÇÕES EM 2021 MAIOR QUE NÚMERO DE AÇÕES EM 2020.

INICIATIVA: NOTÍCIA COM ACESSIBILIDADE - BUSCAR ASSEGURAR O ACESSO ÀS INFORMAÇÕES DISPONIBILIZADAS NO SITE DO TRIBUNAL ATRAVÉS DE IMAGENS COM A DESCRIÇÃO DETALHADA DAS IMAGENS (LEGENDAS).

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021-15 AÇÕES REALIZADAS; 2022-50 AÇÕES REALIZADAS).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	15 Ações	50 Ações				
META	Aumentar o número de ações em relação a 2020	Aumentar o número de ações em relação a 2021				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 4: META NACIONAL 9 - CNJ: INTEGRAR A AGENDA 2030 AO PODER JUDICIÁRIO - REALIZAR AÇÕES DE PREVENÇÃO OU DESJUDICIALIZAÇÃO DE LITÍGIOS VOLTADAS AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS), DA AGENDA 2030

DESCRIÇÃO DA META: O TRIBUNAL DEVERÁ ESCOLHER UM DOS 17 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – ODS. APÓS A ESCOLHA DO ODS, VERIFICAR QUAIS SÃO OS TRÊS ASSUNTOS MAIS DEMANDADOS NO TRIBUNAL E ESCOLHER ENTRE UM DELES. EM SEGUIDA, O TRIBUNAL DEVERÁ ELABORAR UM PLANO DE AÇÃO VOLTADO À PREVENÇÃO OU DESJUDICIALIZAÇÃO DO GRUPO DE DEMANDAS ESCOLHIDO E REALIZÁ-LO.

UNIDADE RESPONSÁVEL: TODAS AS UNIDADES DO REGIONAL.

FÓRMULA DA META: CONFORME GLOSSÁRIO DE METAS DO CNJ.

INICIATIVA: PLANO DE AÇÃO- AGENDA 2030 - ESTABELECE E EXECUTA O PLANO DE AÇÃO REFERENTE À META NACIONAL 9 - INTEGRAR A AGENDA 2030 AO PODER JUDICIÁRIO.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 100%; 2022 - 100% - PLANO DE AÇÃO; REALIZADAS VÁRIAS AÇÕES DA COMISSÃO DE TRABALHO SEGURO E COMISSÃO DE TRABALHO INFANTIL).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	100%	100%				
META	Conforme glossário de metas do CNJ	Conforme glossário de metas do CNJ				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 5: AUMENTAR O IDS DO TRIBUNAL, ANUALMENTE, COM BASE NOS INDICADORES MÍNIMOS PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO AMBIENTAL E ECONÔMICO DO PLS-PJ

DESCRIÇÃO DA META: MEDIR A QUANTIDADE DE AÇÕES VISANDO REDUZIR A QUANTIDADE CONSUMIDA DE PAPEL; COPOS DESCARTÁVEIS; ÁGUA ENVASADA; IMPRESSÃO; TELEFONIA; ENERGIA ELÉTRICA; ÁGUA E ESGOTO E OUTROS ITENS RELACIONADOS À SUSTENTABILIDADE.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADE SOCIOAMBIENTAL.

FÓRMULA DA META: IDS-2022 MAIOR QUE O IDS-2021 (ADOÇÃO DO INDICADOR DO CNJ).

INICIATIVA: PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL - ELABORAR E IMPLEMENTAR INSTRUMENTO VINCULADO AO PLANO ESTRATÉGICO E AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA ONU PARA SISTEMATIZAR AS PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE, COM OBJETIVOS, RESPONSABILIDADES, INDICADORES, METAS, AÇÕES, PRAZOS DE EXECUÇÃO E MECANISMOS DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS.

RESULTADO: META NÃO APURADA (2021– 31,0%; 2022-A SER APURADO EM AGOSTO DE 2023).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO*	31,0%	A ser Apurado				
META	IDS-2021 maior que IDS-2020	IDS-2022 maior que IDS-2021				

* O valor é apurado pelo CNJ somente no segundo semestre do ano seguinte ao exercício.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 6: META NACIONAL 1 - CNJ: JULGAR MAIS PROCESSOS QUE OS DISTRIBUÍDOS

DESCRIÇÃO DA META: JULGAR QUANTIDADE MAIOR DE PROCESSOS DE CONHECIMENTO DO QUE OS DISTRIBUÍDOS NO ANO CORRENTE, EXCLUÍDOS OS SUSPENSOS E SOBRESTADOS NO ANO CORRENTE.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADES JUDICIAIS DE 1º E 2º GRAUS/CORREGEDORIA E PRESIDÊNCIA.

FÓRMULA DA META: CONFORME GLOSSÁRIO DE METAS DO CNJ.

INICIATIVAS: JUÍZO 100% DIGITAL - IMPLEMENTAR O “JUÍZO 100% DIGITAL” PARA A PRÁTICA DE ATOS PROCESSUAIS EXCLUSIVAMENTE POR MEIO ELETRÔNICO E REMOTO, NOS TERMOS DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 345/2020.

FERRAMENTAS DE BI - APERFEIÇOAR O USO E AS FUNCIONALIDADES DAS FERRAMENTAS DE BUSINESS INTELLIGENCE, CONTEMPLANDO A VISÃO INTEGRAL DAS METAS E DOS PROCESSOS A ELAS VINCULADOS.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021- 101,26%; 2022- 107,00%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	101,26%	107,00%				
META	Conforme glossário do CNJ	Conforme glossário do CNJ				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 7: META NACIONAL 2 - CNJ: JULGAR PROCESSOS MAIS ANTIGOS

DESCRIÇÃO DA META: IDENTIFICAR E JULGAR ATÉ 31/12/2021 PELO MENOS 93% DOS PROCESSOS DISTRIBUÍDOS ATÉ 31/12/2019, NOS 1º E 2º GRAUS.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADES JUDICIAIS DE 1º E 2º GRAUS/CORREGEDORIA E PRESIDÊNCIA.

FÓRMULA DA META: CONFORME GLOSSÁRIO DE METAS DO CNJ.

INICIATIVAS: JUÍZO 100% DIGITAL - IMPLEMENTAR O “JUÍZO 100% DIGITAL” PARA A PRÁTICA DE ATOS PROCESSUAIS EXCLUSIVAMENTE POR MEIO ELETRÔNICO E REMOTO, NOS TERMOS DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 345/2020.

FERRAMENTAS DE BI - APERFEIÇOAR O USO E AS FUNCIONALIDADES DAS FERRAMENTAS DE BUSINESS INTELLIGENCE, CONTEMPLANDO A VISÃO INTEGRAL DAS METAS E DOS PROCESSOS A ELAS VINCULADOS.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021- 101,5%; 2022- 105%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	101,5%	105%				
META	Conforme glossário do CNJ	Conforme glossário do CNJ				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 8: META NACIONAL 5 - CNJ: REDUZIR A TAXA DE CONGESTIONAMENTO

DESCRIÇÃO DA META: REDUZIR EM 2 PONTOS PERCENTUAIS A TAXA DE CONGESTIONAMENTO LÍQUIDA, EXCETO EXECUÇÕES FISCAIS, EM RELAÇÃO A 2019. CLÁUSULA DE BARREIRA NA FASE DE CONHECIMENTO: 40% E CLÁUSULA DE BARREIRA NA FASE DE EXECUÇÃO: 65%.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADES JUDICIAIS DE 1º E 2º GRAUS/CORREGEDORIA E PRESIDÊNCIA.

FÓRMULA DA META: CONFORME GLOSSÁRIO DE METAS DO CNJ.

INICIATIVAS: JUÍZO 100% DIGITAL - IMPLEMENTAR O “JUÍZO 100% DIGITAL” PARA A PRÁTICA DE ATOS PROCESSUAIS EXCLUSIVAMENTE POR MEIO ELETRÔNICO E REMOTO, NOS TERMOS DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 345/2020.

FERRAMENTAS DE BI - APERFEIÇOAR O USO E AS FUNCIONALIDADES DAS FERRAMENTAS DE BUSINESS INTELLIGENCE, CONTEMPLANDO A VISÃO INTEGRAL DAS METAS E DOS PROCESSOS A ELAS VINCULADOS.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 91%; 2022 - 116%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	91%	116%				
META	Conforme glossário do CNJ	Conforme glossário do CNJ				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 9: REDUZIR O PRAZO DO DESPACHO DO RECURSO DE REVISTA PARA, NO MÁXIMO, 87 DIAS

DESCRIÇÃO DA META: REDUZIR PARA, NO MÁXIMO, 87 DIAS O PRAZO PARA PROFERIMENTO DO DESPACHO ACERCA DO RECURSO DE REVISTA.

UNIDADE RESPONSÁVEL: PRESIDÊNCIA, SECRETARIA DE COORDENAÇÃO JUDICIÁRIA, COORDENADORIA DE RECURSOS E JURISPRUDÊNCIA E SETOR DE RECURSO DE REVISTA.

FÓRMULA DA META: DATA DO DESPACHO DO RECURSO DE REVISTA MENOR OU IGUAL A 87 DIAS DA INTERPOSIÇÃO DO RECURSO DE REVISTA.

INICIATIVA: MUTIRÃO RR - MOBILIZAÇÃO COLETIVA DE SERVIDORES DE UNIDADES DISTINTAS VISANDO À CONFEÇÃO DE MINUTAS DE DESPACHO.

RESULTADO: META NÃO CUMPRIDA (2021 - 176 DIAS; 2022 - 117 DIAS).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	176 dias	117 dias				
META	Até 87 dias	Até 87 dias				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 10: MANTER O ÍNDICE DE PAGAMENTO DE PRECATÓRIOS ACIMA DE 30%, ATÉ 2026

DESCRIÇÃO DA META: MANTER, ANUALMENTE, ACIMA DE 30%, O ÍNDICE DE PAGAMENTO DE PRECATÓRIOS, ATÉ 2026.

UNIDADE RESPONSÁVEL: COORDENADORIA DE PRECATÓRIOS.

FÓRMULA DA META: PRECATÓRIOS PAGOS MAIOR QUE 30% DO ESTOQUE DO SETOR DE PRECATÓRIOS.

INICIATIVAS: INFORMATIZAÇÃO - MELHORIAS NOS SISTEMAS DE TIC VISANDO À TOTAL AUTOMATIZAÇÃO DO SETOR DE PRECATÓRIOS.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 23%; 2022 - 65%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	23%	65%				
META	Maior que 30%	Maior que 30%				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 11: ATENDER ACIMA DE 70% ÀS DEMANDAS E RECOMENDAÇÕES REQUERIDAS, DECORRENTES DE AUDITORIA

DESCRIÇÃO DA META: MELHORAR O ÍNDICE DE DEMANDAS REQUERIDAS VISANDO À TRANSPARÊNCIA DOS ATOS DE GESTÃO ADMINISTRATIVOS PRATICADOS.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADE DE AUDITORIA.

FÓRMULA DA META: $ICDA = (DC/DM) \times 100$.

INICIATIVAS: GERENCIAMENTO DE AUDITORIA - IMPLANTAR FERRAMENTA DE GESTÃO PARA DAR TRATAMENTO ADEQUADO ÀS RECOMENDAÇÕES E DELIBERAÇÕES DECORRENTES DE AUDITORIA.

RESULTADO: META NÃO CUMPRIDA (2021 - 42,86%; 2022 - 45%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	42,86%	45%				
META	Maior que 70%	Maior que 70%				

VARIÁVEIS: ICDA - ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DAS DELIBERAÇÕES DE AUDITORIA

DC - DELIBERAÇÕES CUMPRIDAS

DM - DELIBERAÇÕES MONITORADAS

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 12: META NACIONAL 3 - CNJ: ESTIMULAR A CONCILIAÇÃO, CONFORME GLOSSÁRIO DE METAS DO CNJ

DESCRIÇÃO DA META: AUMENTAR O ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO EM RELAÇÃO À MÉDIA DO BIÊNIO 2018/2019, EM 1 PONTO PERCENTUAL. CLÁUSULA DE BARREIRA: 40%.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADE VARAS DO TRABALHO, CEJUSC DE 1º E 2º GRAUS E CORREGEDORIA.

FÓRMULA DA META: CONFORME GLOSSÁRIO DE METAS DO CNJ.

INICIATIVAS: CAPACITA CONCILIAÇÃO - PROMOVER A CAPACITAÇÃO DOS JUÍZES E SERVIDORES PARA ATUAREM COMO CONCILIADORES E MEDIADORES, AMPLIANDO A OFERTA PARA SERVIDORES DA ÁREA ADMINISTRATIVA E TRABALHADORES VOLUNTÁRIOS, BEM COMO AO REGISTRO CORRETO DAS MOVIMENTAÇÕES PROCESSUAIS.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2022 - 34,19% / ÍNDICE A SER ATINGIDO: 32,69% - GRAU DE CUMPRIMENTO DE 105%, O MENOR ENTRE TODOS OS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	27,88%	34,19%				
META	Conforme glossário do CNJ	Conforme glossário do CNJ				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 13: APURAR O TEMPO MÉDIO ENTRE O TRÂNSITO EM JULGADO DO PRECEDENTE E O TRÂNSITO EM JULGADO DO PROCESSO EM QUE A TESE DEVERIA SER APLICADA

DESCRIÇÃO DA META: APURAR O TEMPO MÉDIO ENTRE O TRÂNSITO EM JULGADO DO PRECEDENTE E O TRÂNSITO EM JULGADO DO PROCESSO EM QUE A TESE DEVERIA SER APLICADA.

UNIDADE RESPONSÁVEL: SECRETARIA DE COORDENAÇÃO JUDICIÁRIA E COORDENADORIA DE RECURSOS, JURISPRUDÊNCIA E ACÓRDÃOS.

FÓRMULA DA META: $SOMATORIO(1,N) [(DTJULGSOBRN - DTACORDAOPRECN)] / SENTSOBR N = SENTSOBR.$

INICIATIVAS: OTIMIZAÇÃO DE ROTINAS E PROCEDIMENTOS - APRIMORAR AS FERRAMENTAS DE TRABALHO DAS UNIDADES RESPONSÁVEIS, VISANDO À EFETIVIDADE DO TRATAMENTO DAS DEMANDAS REPETITIVAS OU APRIMORAR AS FERRAMENTAS DE BUSCA DE PRECEDENTES, DOS GABINETES E DO TRIBUNAL.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 488 DIAS; 2022 - 278 DIAS).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	488 dias	278 dias				
META	Apurar o tempo médio	Apurar o tempo médio				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 14: ATINGIR, NO MÍNIMO, 90% DO ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS ÓRGÃOS NO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE NOS EIXOS “GOVERNANÇA” E “DADOS E TECNOLOGIA”

DESCRIÇÃO DA META: REALIZAR PROGRAMAS, PROJETOS E AÇÕES VISANDO AO ALCANCE DE, NO MÍNIMO, 90% DO PERCENTUAL MÁXIMO NOS EIXOS “GOVERNANÇA” E “DADOS E TECNOLOGIA”.

UNIDADE RESPONSÁVEL: PRESIDÊNCIA/GESTÃO ESTRATÉGICA E CTIC.

FÓRMULA DA META: ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS ÓRGÃOS NO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE NOS EIXOS “GOVERNANÇA” E “DADOS E TECNOLOGIA” MAIOR QUE 90%.

INICIATIVAS: MONITORAMENTO - PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE - ADOÇÃO DE ROTINAS EM BUSCA DO RIGOROSO ACOMPANHAMENTO DOS ITENS AVALIADOS PELO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE.

RESULTADO: META NÃO CUMPRIDA (2021 - GOVERNANÇA-64,73% / DADOS E TECNOLOGIA - 88,98%
2022 - GOVERNANÇA-65,33% / DADOS E TECNOLOGIA - 83,08%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	76,9%	74,2%				
META	Maior ou igual a 90%	Maior ou igual a 90%				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 15: APURAR O ÍNDICE DE EXECUÇÃO DAS DOTAÇÕES PARA DESPESAS DISCRICIONÁRIAS

DESCRIÇÃO DA META: INDICAR O GRAU DE APROVEITAMENTO DAS DOTAÇÕES APROVADAS NO ORÇAMENTO E EM CRÉDITOS ADICIONAIS E DESTINADAS ÀS DESPESAS DISCRICIONÁRIAS.

FÓRMULA DA META: $IEDDD = (DDE / DIDD) \times 100$.

INICIATIVAS: GERENCIAMENTO DO ORÇAMENTO - PLANEJAR E ACOMPANHAR SISTEMATICAMENTE A EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO E DAS CONTRATAÇÕES.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 80,64%; 2022 - 101%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	80,64%	101%				
META	Apurar o IEDD	Apurar o IEDD				

VARIÁVEIS: DDE - DESPESAS DISCRICIONÁRIAS EMPENHADAS
DIDD - DOTAÇÃO INICIAL PARA DESPESAS DISCRICIONÁRIAS

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 16: META NACIONAL 10 - CNJ: PROMOVER A SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

DESCRIÇÃO DA META: REALIZAR EXAMES PERIÓDICOS DE SAÚDE EM 30% DOS MAGISTRADOS E 30% DOS SERVIDORES E PROMOVER PELO MENOS UMA AÇÃO COM VISTAS A REDUZIR A INCIDÊNCIA DE CASOS DE UMA DAS CINCO DOENÇAS MAIS FREQUENTES CONSTATADAS NOS EXAMES PERIÓDICOS DE SAÚDE OU DE UMA DAS CINCO MAIORES CAUSAS DE ABSENTEÍSMOS DO ANO ANTERIOR.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADE DE SAÚDE.

FÓRMULA DA META: CONFORME GLOSSÁRIO DE METAS DO TRIBUNAL.

INICIATIVAS: EXAMES PERIÓDICOS DE SAÚDE - INCREMENTAR A METODOLOGIA DE REALIZAÇÃO DOS EXAMES PERIÓDICOS PARA AUMENTAR A PARTICIPAÇÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES.

PROMOÇÃO DA SAÚDE OCUPACIONAL - REALIZAR AÇÕES EDUCACIONAIS, DE SENSIBILIZAÇÃO, COMUNICAÇÃO E ENGAJAMENTO (DICAS DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA; FÓRUM DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA; DESENVOLVIMENTO EMOCIONAL; SÍNDROME METABÓLICA) VISANDO À REDUÇÃO DA INCIDÊNCIA DE CASOS DE 1 DAS 5 DOENÇAS MAIS FREQUENTES NOS EXAMES PERIÓDICOS OU DAS CAUSAS DE ABSENTEÍSMO.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - REALIZADAS 6 AÇÕES; 2022 - NÃO APURADA).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	Cumprida	Não Apurada				
META	Conforme glossário de metas	Conforme glossário de metas				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 17: PROMOVER A CAPACITAÇÃO DE MAGISTRADOS

DESCRIÇÃO DA META: INDICAR O PERCENTUAL DE MAGISTRADOS CAPACITADOS (PARTICIPANTES QUE CONCLUÍRAM CURSO DE CAPACITAÇÃO).

UNIDADE RESPONSÁVEL: ESCOLA JUDICIAL.

FÓRMULA DA META: (NÚMERO DE MAGISTRADOS CAPACITADOS/TOTAL DE MAGISTRADOS) X 100.

INICIATIVAS: CAPACITAÇÃO - AÇÕES VISANDO À CAPACITAÇÃO DE MAGISTRADOS.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 99%; 2022 - 100%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	99%	100%				
META	Percentual de magistrados capacitados	Percentual de magistrados capacitados				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 18: PROMOVER A CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

DESCRIÇÃO DA META: INDICAR O PERCENTUAL DE SERVIDORES CAPACITADOS (PARTICIPANTES QUE CONCLUÍRAM CURSO DE CAPACITAÇÃO).

UNIDADE RESPONSÁVEL: ESCOLA JUDICIAL.

FÓRMULA DA META: (NÚMERO DE SERVIDORES CAPACITADOS/TOTAL DE SERVIDORES) X 100.

INICIATIVAS: CAPACITAÇÃO - AÇÕES VISANDO À CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 75%; 2022 - 74%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	75%	74%				
META	Percentual de servidores capacitados	Percentual de servidores capacitados				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 19: META NACIONAL 11 - CNJ: AUMENTAR A TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS DE FORMA ELETRÔNICA

DESCRIÇÃO DA META: ALCANÇAR 100% DE PROCESSOS JUDICIAIS ELETRÔNICOS EM RELAÇÃO AO ACERVO TOTAL.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.

FÓRMULA DA META: CONFORME GLOSSÁRIOS DE METAS DO CNJ.

INICIATIVAS: CAPACITAÇÃO - AÇÕES VISANDO À CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 100% - META JÁ ALCANÇADA; 2022 - 100% - META JÁ ALCANÇADA).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	100%	100%				
META	Meta já alcançada	Meta já alcançada				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 20: AVALIAR O ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM OS SISTEMAS DE TIC

DESCRIÇÃO DA META: MEDIR O GRAU DE SATISFAÇÃO DO ATENDIMENTO ÀS NECESSIDADES DOS USUÁRIOS FINAIS, OU SEJA, A QUALIDADE PERCEBIDA POR ESSES USUÁRIOS QUANTO À SATISFAÇÃO DE SUAS DEMANDAS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO JURÍDICAS E ADMINISTRATIVAS.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.

FÓRMULA DA META: $ISSNA = ((S_1 + S_2 + \dots + S_N)/N) * 100$.

INICIATIVAS: PLANO DIRETOR DE TIC - ELABORAR OU OTIMIZAR O PLANO DIRETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO TRT DA 16ª REGIÃO.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 8,2%).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	87,2%	83,9%				
META	Avaliar grau de satisfação	Avaliar grau de satisfação				

VARIÁVEIS: S_1 - MÉDIA DA AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO COM O SISTEMA 1
 S_2 - MÉDIA DA AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO COM O SISTEMA 2
 S_N - MÉDIA DA AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO COM O SISTEMA N

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

META 21: ALCANÇAR, NO MÍNIMO, A CLASSIFICAÇÃO “APRIMORADO” NO ÍNDICE DE GOVERNANÇA, GESTÃO E INFRAESTRUTURA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO – IGOVTIC-JUD

DESCRIÇÃO DA META: ALCANÇAR, NO MÍNIMO, A CLASSIFICAÇÃO “APRIMORADO” NO ÍNDICE DE GOVERNANÇA, GESTÃO E INFRAESTRUTURA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO – IGOVTIC-JUD.

UNIDADE RESPONSÁVEL: UNIDADE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.

FÓRMULA DA META: PELO CNJ, COM BASE NO INDICADOR IGOVTIC-JUD CONSTANTE NO RELATÓRIO DE GOVERNANÇA PUBLICADO PELO COMITÊ NACIONAL DE GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO CNJ.

INICIATIVAS: SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS - APERFEIÇOAR A SEGURANÇA CIBERNÉTICA E PROTEÇÃO DE DADOS, GARANTINDO CONFIDENCIALIDADE, INTEGRIDADE E DISPONIBILIDADE DOS SERVIÇOS DE TIC.

RESULTADO: META CUMPRIDA (2021 - 0,62 APRIMORADO; 2022 - 0,76 APRIMORADO).

ANO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
RESULTADO	0,62 Aprimorado	0,76 Aprimorado				
META	Entre 0,60 a 0,79 Conforme glossários de metas do CNJ.	Entre 0,60 a 0,79 Conforme glossários de metas do CNJ.				

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.3.3. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS - PAINEL GERAL DE METAS

O Tribunal **cumpriu quinze metas** das vinte e uma estabelecidas, **quatro metas não foram cumpridas** e **duas metas não foram apuradas**.

META 1	META 2	META 3	META 4	META 5	META 6	META 7	META 8
							
CUMPRIDA	NÃO CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA	NÃO APURADA	CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA

META 9	META 10	META 11	META 12	META 13	META 14	META 15	META 16
							
NÃO CUMPRIDA	CUMPRIDA	NÃO CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA	NÃO CUMPRIDA	CUMPRIDA	NÃO APURADA

META 17	META 18	META 19	META 20	META 21
				
CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

A nova ENTIC-JUD (**Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário**), estabelecida pela Resolução CNJ nº 370, de 28 de janeiro de 2021, determinou que os tribunais promovam a extinção do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC) regional e migrem as linhas estratégicas ali estabelecidas para o **Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTIC)**.

A ENTIC-JUD também facultou o desdobramento do Plano Diretor de Tecnologia da Informação do CSJT em PDTIC local, caso necessário para atendimento das especificidades próprias deste Tribunal Regional. Assim foi elaborado o PDTIC do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região para os para os exercícios de 2021 e 2022.

Ele está publicado e disponibilizado no endereço eletrônico:

<https://www.trt16.jus.br/governanca-institucional/governanca-de-tic/planos-de-tic>



Clique no link acima ou nessa imagem para acessar o Plano Diretor de TIC 2021-2022.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.1. 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.

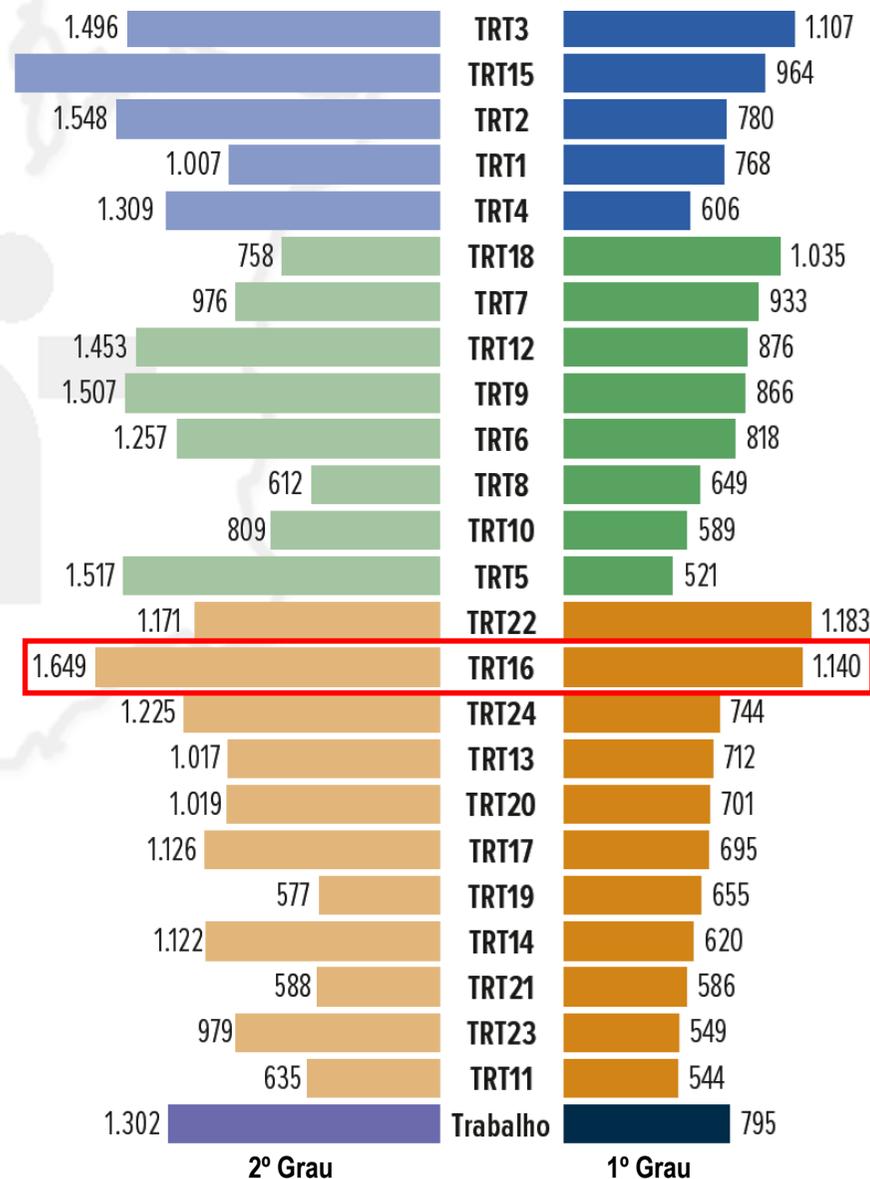
A conformidade legal dos atos praticados é verificada, internamente, pela Coordenadoria de Controle Interno, através de auditorias específicas e periódicas.

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 nove Juízes do Trabalho**, sendo **vinte e três Juízes do Trabalho Titulares** e **vinte e seis Juízes do Trabalho Substitutos**, além de existir **um cargo vago de Juiz do Trabalho Titular de Vara**.

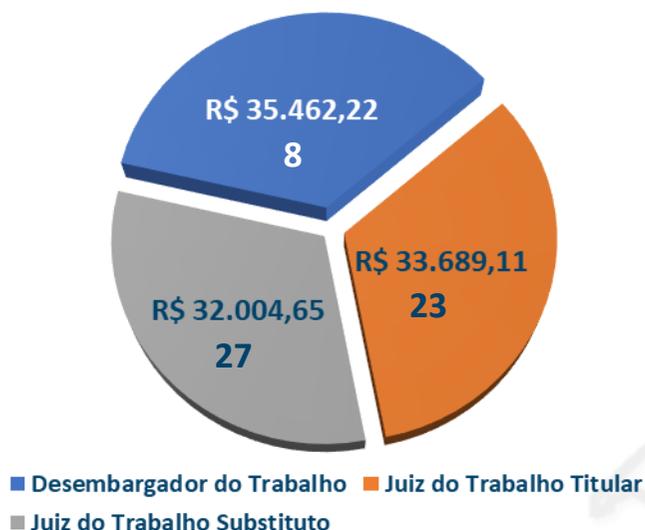
ÍNDICE DE PRODUTIVIDADE DOS MAGISTRADOS (IPM)



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

DISTRIBUIÇÃO DE MAGISTRADOS POR SUBSÍDIO



DISTRIBUIÇÃO DE MAGISTRADOS POR FAIXA ETÁRIA



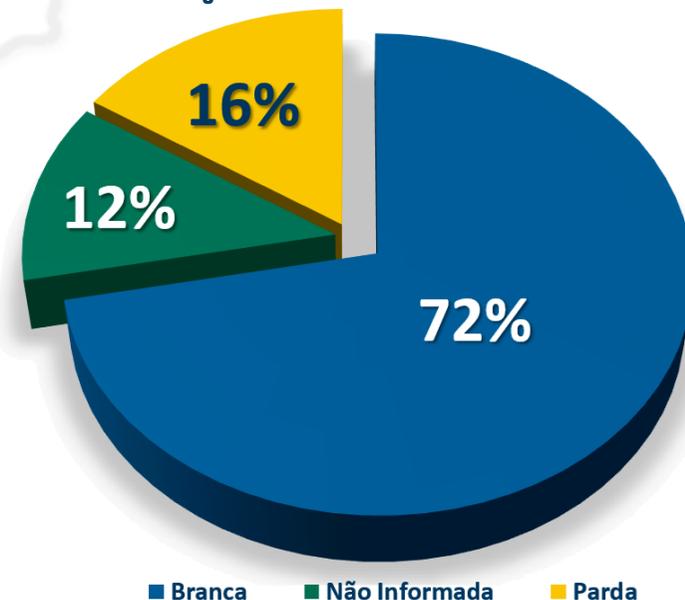
DISTRIBUIÇÃO DE MAGISTRADOS POR DEFICIÊNCIA



DISTRIBUIÇÃO DE MAGISTRADOS POR GÊNERO



DISTRIBUIÇÃO DE MAGISTRADOS POR ETNIA



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.1. 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: 1) Analista Judiciário – Área Judiciária; 2) Analista Judiciário – Área Judiciária - Especialidade Execução de Mandados; 3) Analista Judiciário – Área Administrativa; Área de Apoio Especializado: 4) Contabilidade; 5) Economia; 6) Planejamento; 7) Administração; 8) Psicologia; 9) Medicina; 10) Tecnologia da Informação; 11) Biblioteconomia; 12) Serviço Social; 13) Arquitetura; 14) Arquivologia; 15) Fisioterapia; 16) Engenharia; 17) Nutrição; 18) Comunicação Social; e 19) Enfermagem.

A carreira de **Técnico Judiciário**, nos termos da Resolução CSJT nº 47, de 2008, é composta dos seguintes cargos: 1) Técnico Judiciário – Área Administrativa; contando, também, com as especialidades 2)

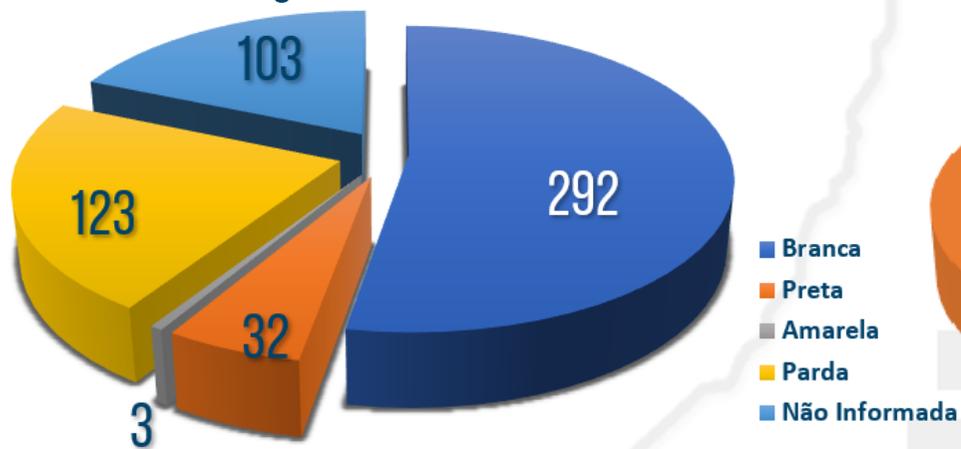
Apoio de Serviços Diversos; 3) Artes Gráficas; 4) Cálculo; 5) Carpintaria e Marcenaria; 6) Construção Civil; 7) Contabilidade; 8) Copa; 9) Eletrônica; 10) Mecânica; 11) Mecanografia; 12) Edificações e Metalurgia; 13) Portaria; 14) Segurança; 15) Serviços Hidráulicos; 16) Telecomunicações e Eletricidade; 17) Telefonia; 18) Transporte; 19) Cinesfotografia e Microfilmagem; 20) Comunicação Social; 21) Desenho Técnico; 22) Digitação; 23) Enfermagem; 24) Higiene Dental; 25) Informática; 26) Instalações Lógico-Elétricas; 27) Operação de Computadores; 28) Saúde Bucal; 29) Segurança do Trabalho; e 29) Tecnologia da Informação.



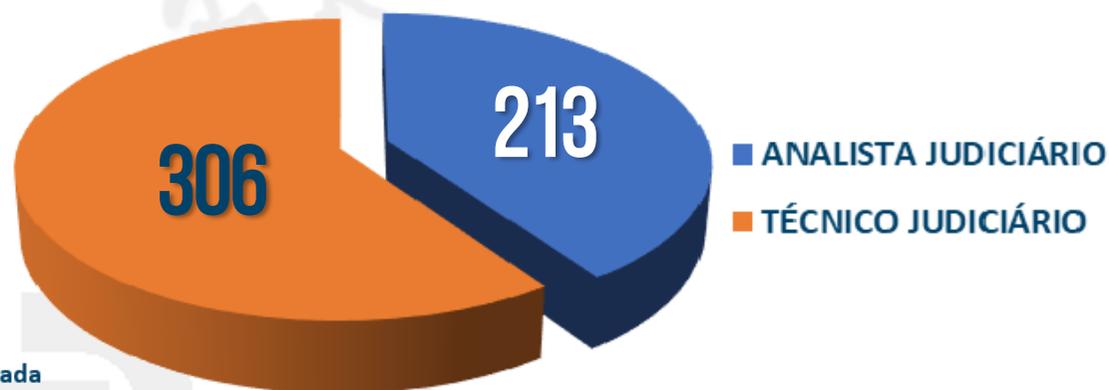
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.1. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS – AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES)

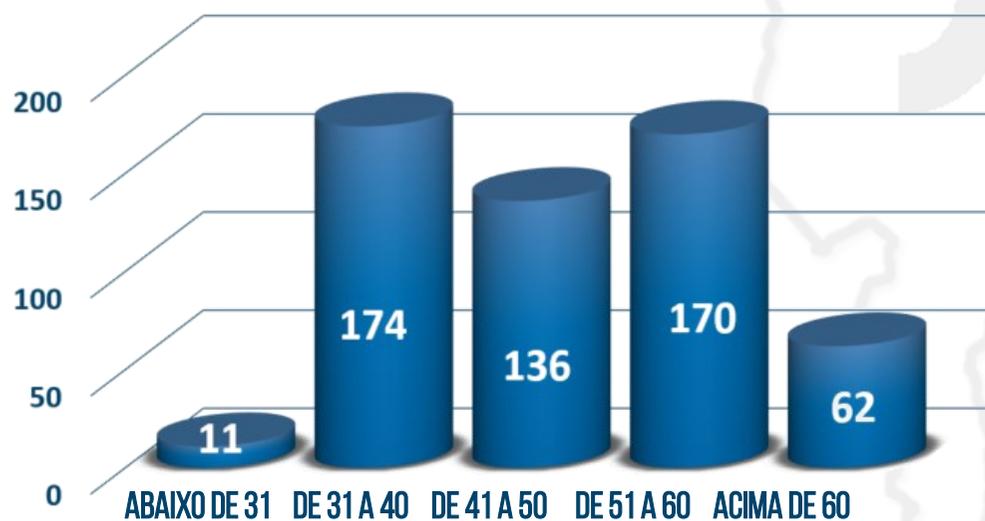
DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES POR ETNIA



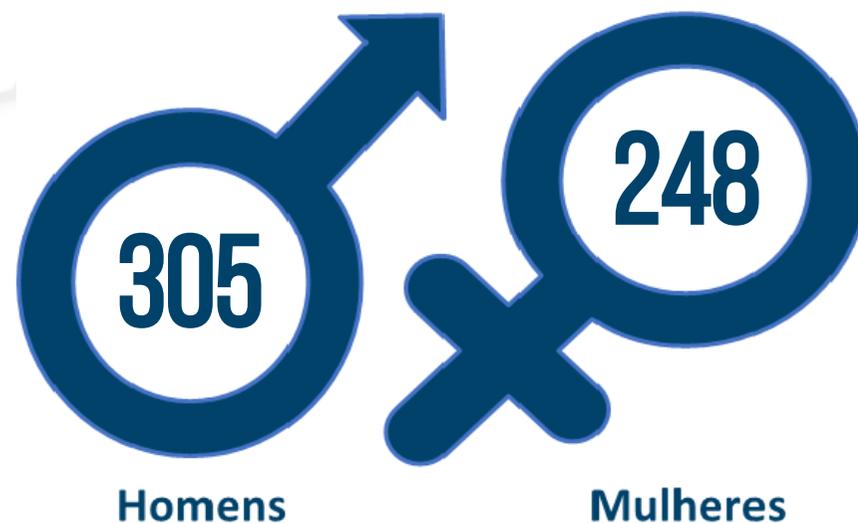
DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES POR CARREIRA



SERVIDORES POR FAIXA ETÁRIA



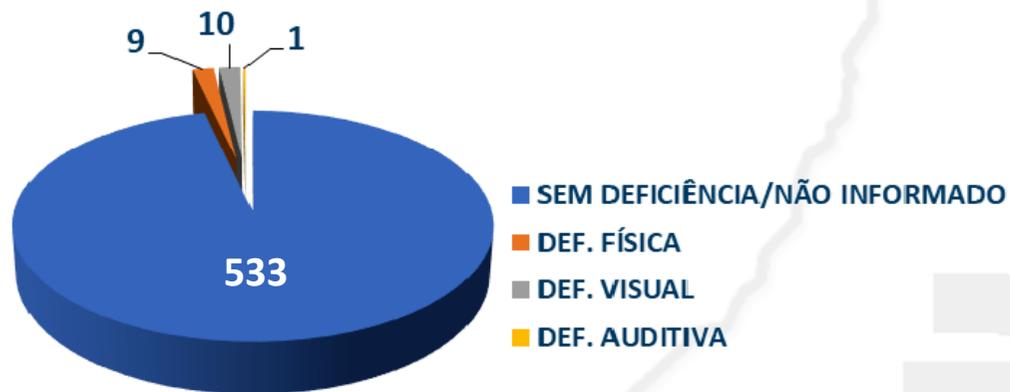
SERVIDORES POR GÊNERO



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.1. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS – AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES)

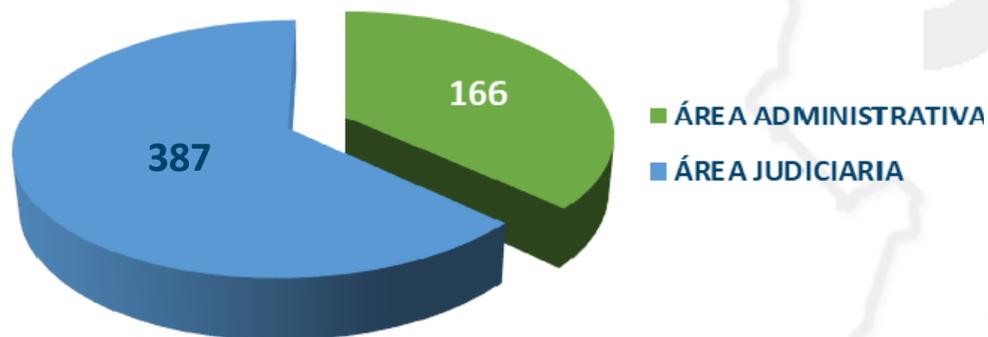
DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES POR DEFICIÊNCIA



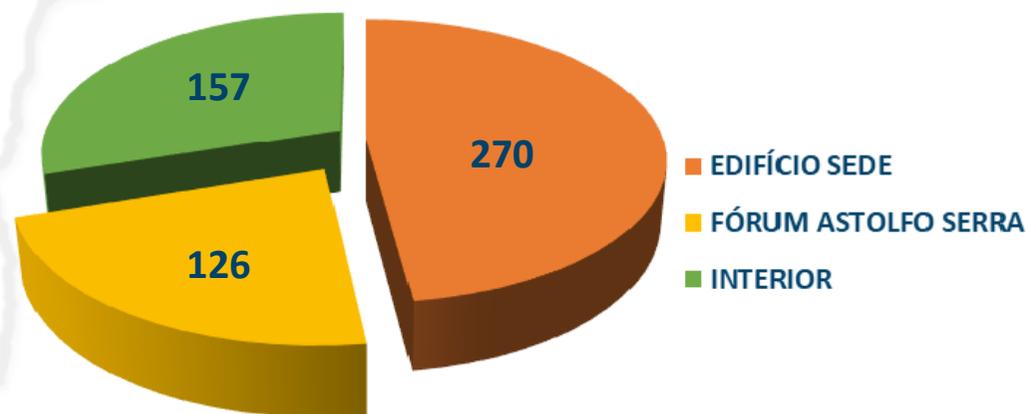
DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES POR SITUAÇÃO FUNCIONAL



DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES POR ÁREA DE TRABALHO



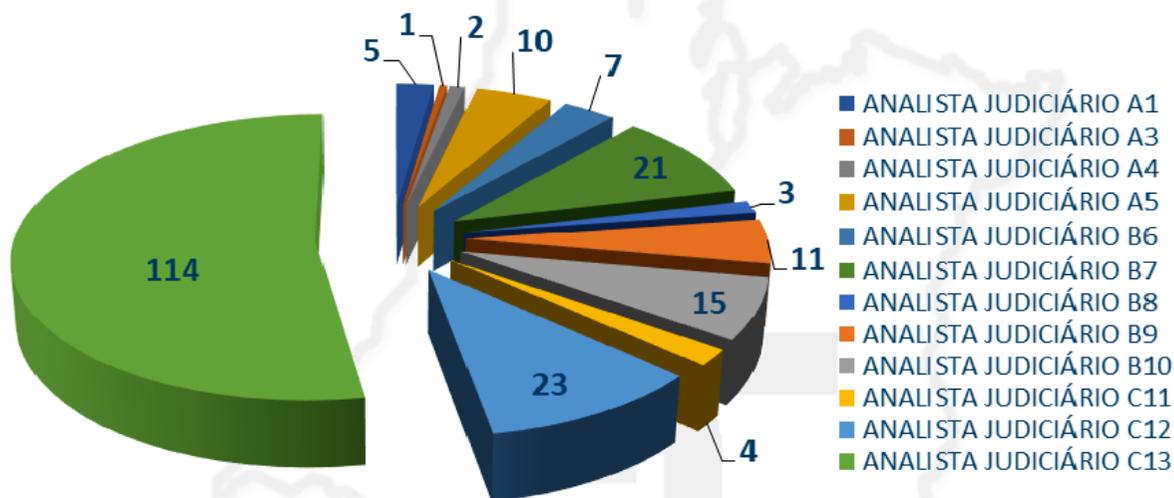
DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES POR UNIDADE DE EXERCÍCIO



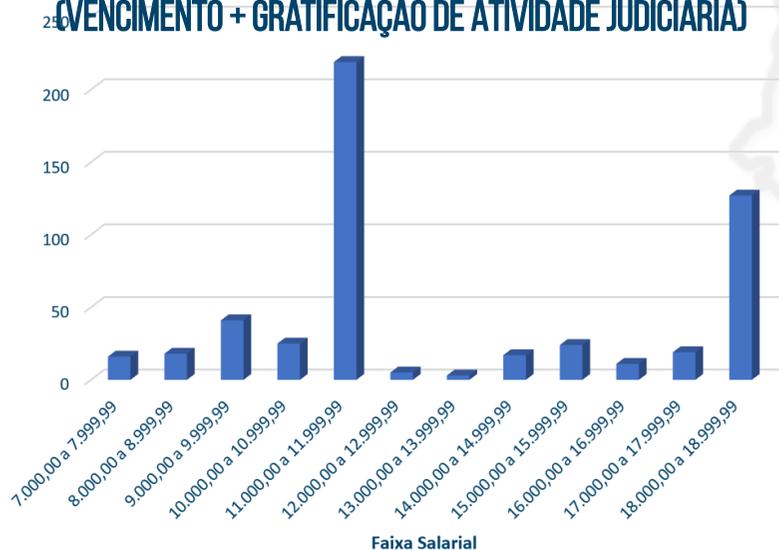
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.1. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS – AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES)

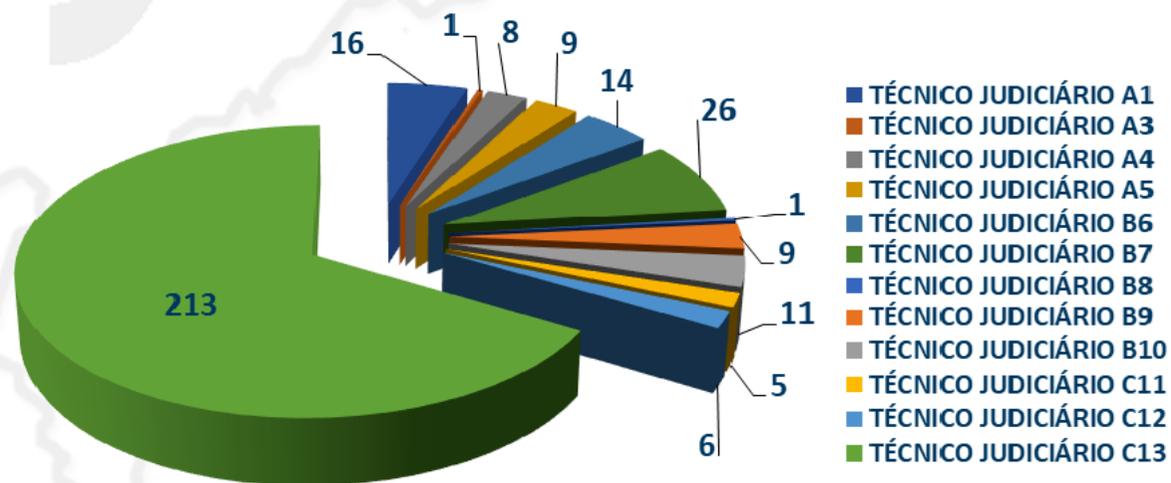
DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES EFETIVOS POR CARGO / CLASSE



QUANTIDADE DE SERVIDORES EFETIVOS POR FAIXA SALARIAL (VENCIMENTO + GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE JUDICIÁRIA)



DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES EFETIVOS POR CARGO / CLASSE



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.1. 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 9.739, de 2019.

Em 2022 foi deflagrado processo para a realização de concurso público para servidores, ensejando no Edital nº 1, publicado no Diário Oficial da União (DOU) de 8 de agosto de 2022, Seção 3, pág. 123, cujo resultado final tem previsão para o mês de fevereiro de 2023, oferecendo 7 (sete) vagas para provimento imediato e cadastro de reserva.

A alocação de pessoas é feita observando-se o disposto na **Resolução CSJT nº 296, de 2021**, 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. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.1. 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 **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 2022, 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	2	0	100%
CJ-3	35	2	94,59%
CJ-2	7	4	63,63%
CJ-1	11	7	61,11%

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

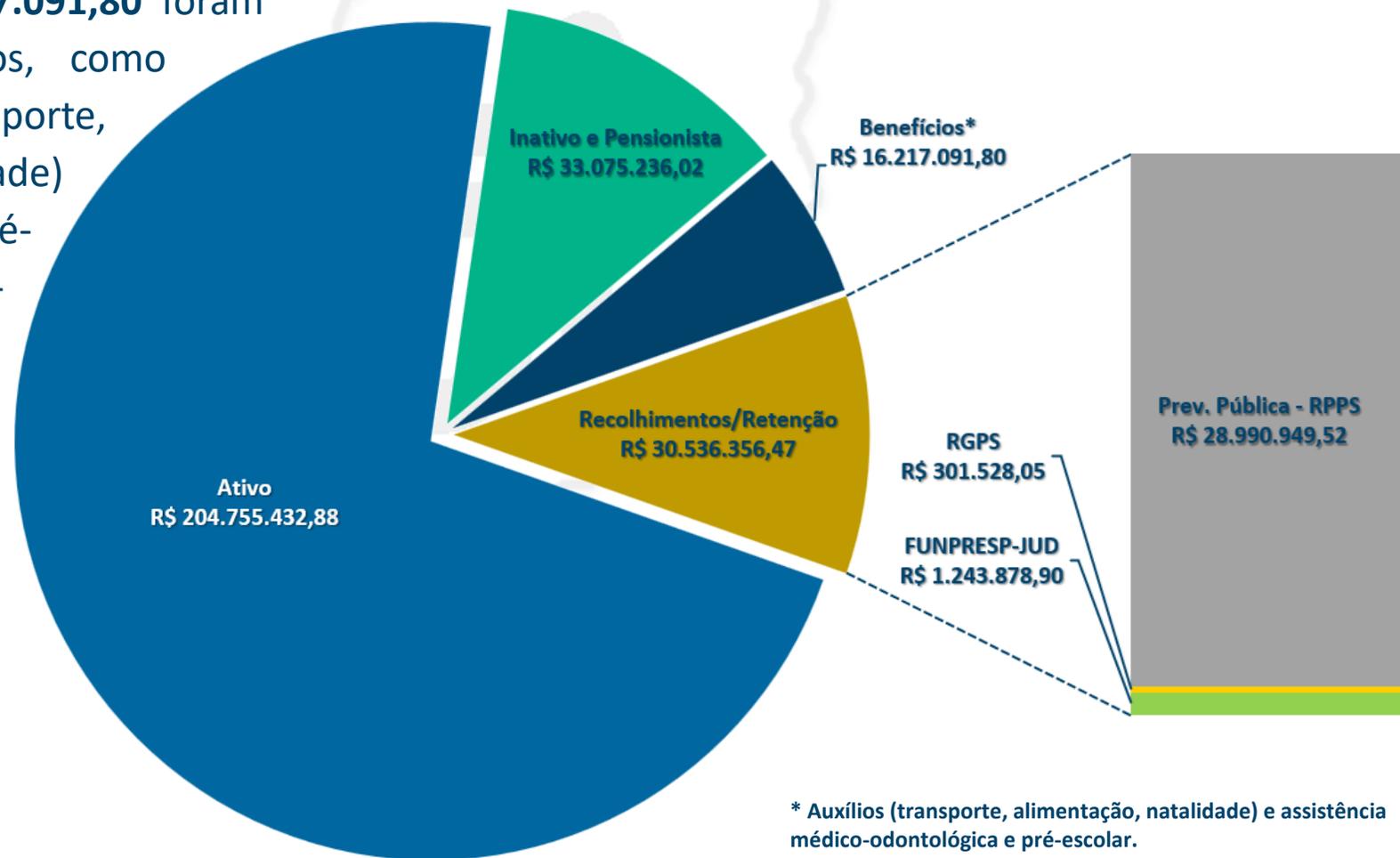
3.5.1. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS – DETALHAMENTO DA DESPESA DE PESSOAL

CUSTO DIRETO COM DESPESAS DE PESSOAL EM 2022

Em 2022, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região teve um gasto bruto direto com salário de pessoal de **R\$ 237.830.668,90**.

Outros **R\$ 16.217.091,80** foram pagos em benefícios, como auxílios (transporte, alimentação, natalidade) e assistência pré-escolar e médico-odontológica.

DESPESAS DE PESSOAL EM 2022



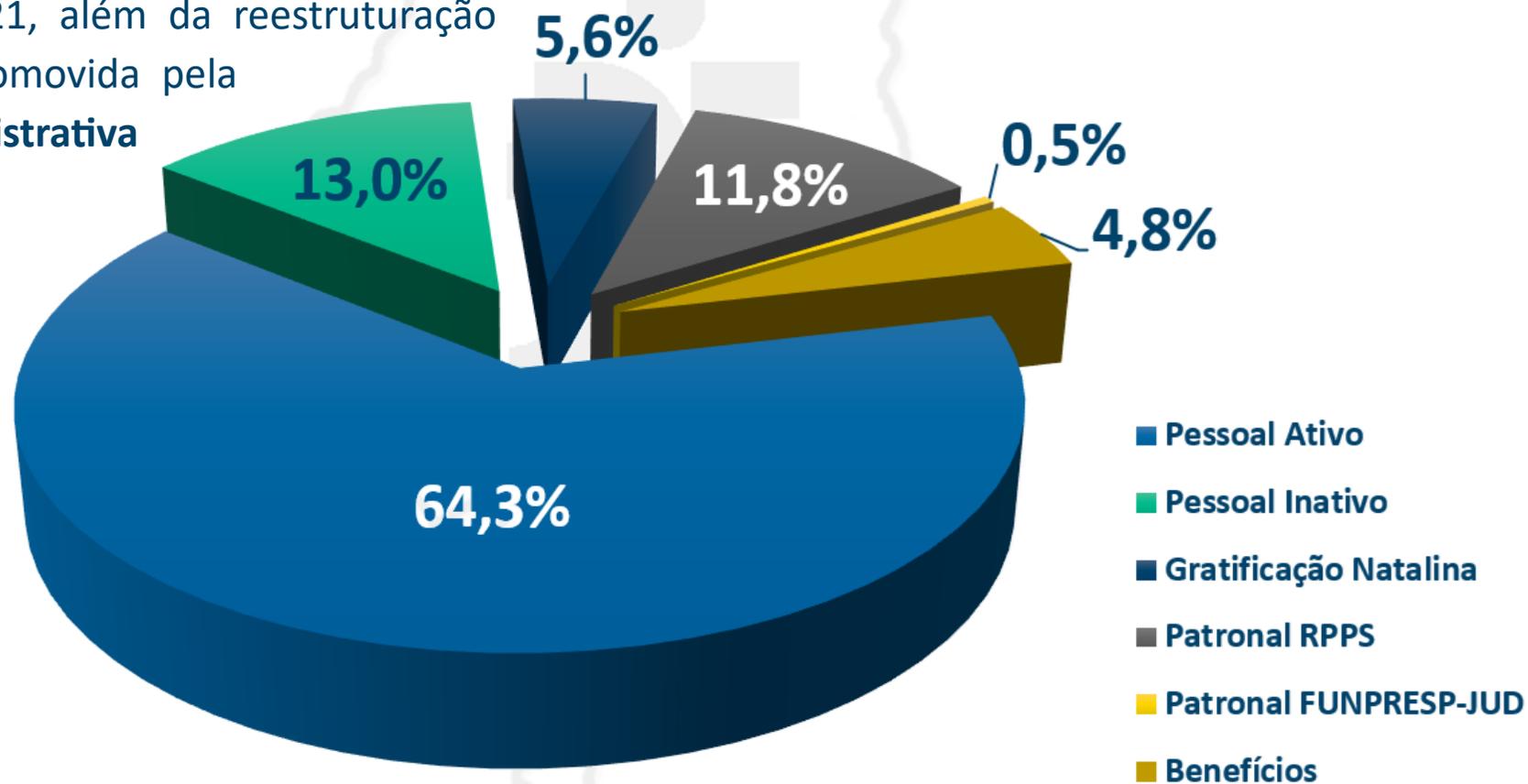
* Auxílios (transporte, alimentação, natalidade) e assistência médico-odontológica e pré-escolar.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.1. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS – DETALHAMENTO DA DESPESA DE PESSOAL

CUSTO DIRETO COM DESPESAS DE PESSOAL EM 2022

O crescimento da despesa de pessoal, em relação ao exercício 2021, justifica-se devido às promoções e progressões na carreira, assim como a nomeação de novos servidores ocorrida em dezembro de 2021, além da reestruturação administrativa promovida pela **Resolução Administrativa nº 126, de 2022.**



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.1. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

No início do ano de 2022, encontravam-se cadastradas no PROGECOM (ferramenta nacional de suporte ao modelo de Gestão por Competências da Justiça do Trabalho) para o TRT 16ª Região: 13 competências organizacionais e 54 competências profissionais. Dessas, 8 possuíam a descrição de entrega – comportamentos esperados associados à competência.

Ao longo do ano de 2022 as competências profissionais foram readequadas para 50, as quais tiveram 91 entregas mapeadas, considerando as necessidades de cada unidade do tribunal. O mapeamento das competências, associadas às respectivas entregas, foi realizado com base na análise das atribuições e das atividades de cada unidade.

A partir do mapeamento foram geradas 124 matrizes de competências, abrangendo todas as unidades do tribunal. Cada matriz de competência refere-se a uma função/posto de trabalho com os

seguintes itens: lotação, requisitos para a função, resumo de atribuições e a descrição das competências requeridas (divididas em estratégicas, táticas e operacionais).

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

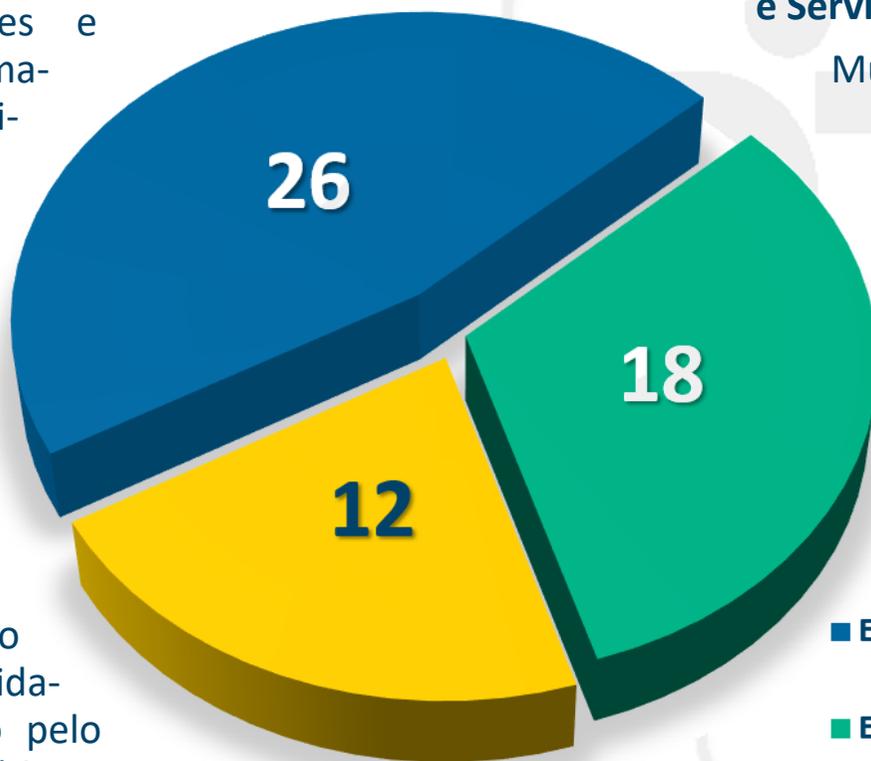
Compartilhar com as unidades do Tribunal as matrizes de competências para análise e aperfeiçoamento, a fim de que possam servir como parâmetro para o desenvolvimento profissional.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.2. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – ESCOLA JUDICIAL – CAPACITAÇÃO

A Escola Judicial 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 2022 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 TRT nº 100, de 2009.



Todos os eventos formativos promovidos pela Escola Judicial no ano de 2021 consolidaram as diretrizes gerais para formação e aperfeiçoamento de magistrados, conforme regras da ENAMAT, bem como as orientações contidas nas Resoluções nº 178/2013 e 192/2014, ambas do Conselho Nacional de Justiça, que tratam sobre o **Plano Nacional de Capacitação de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**.

Muito embora as condições sanitárias tenham possibilitado a execução de cursos presenciais somente a partir do mês de março, as atividades da EJUD se iniciaram no mês de janeiro, e já no início de fevereiro promovemos o curso “Introdução ao PJE”, de forma telepresencial, e que foi ofertado aos servidores recém empregados no Tribunal.

Com a retomada das atividades presenciais, a EJUD16 promoveu eventos importantes e de grande repercussão, como a abertura do ano letivo com a escritora e atriz Denise Fraga, as Semanas de For-

- Eventos promovidos e custeados pela EJUD16
- Eventos apenas custeados pela EJUD16
- Eventos apoiados pela EJUD16

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.2. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – ESCOLA JUDICIAL – CAPACITAÇÃO

mação de Magistrados, no primeiro e segundo semestre, a Semana de Servidores em São Luís, as Semanas de Extensão dos Servidores nos Polos Imperatriz, Timon e Bacabal, e o encerramento do ano letivo com a palestra do navegador e escritor Amyr Klink.

Importante também destacar a realização da festa da Oficina de Atendimento ao Público LGBTQIAP+, que teve grande adesão por parte de servidores e magistrados, e muita repercussão, chegando a ser noticiada até mesmo na TJ Justiça, e teve por objetivo conscientizar os participantes sobre as formas de violência institucional a serem evitadas quando da prestação do serviço a população LGBTQIAP+.

Outro curso de destaque no âmbito do Tribunal foi a realização presencial da parte teórica do Curso de Conciliadores do CEJUSC, que foi ofertado aos servidores de todas as Varas do Trabalho do Regional, e que foi promovido em atenção a criação dos CEJUSC's no interior do Estado, e com o intuito de garantir eficiência no processo de conciliação.

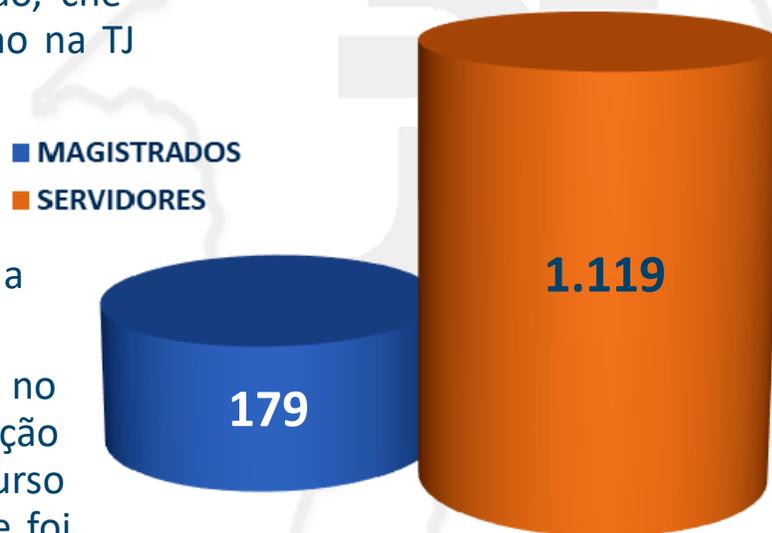
As condições sanitárias permitiram que no segundo

semestre retomássemos o projeto TRT na Escola, uma atividade diretamente voltada para o público escolar, crianças, jovens e adolescentes da rede pública escolar municipal e estadual e, que tem o intuito de fomentar o debate sobre noções básicas de Direito do Trabalho, Trabalho Infantil, trabalho análogo a escravo e trabalho seguro, gerando uma grande aproximação com a sociedade maranhense.

Por fim, cabe destacar que mesmo com a retomada das atividades presenciais, alguns treinamentos da EJUD16 permaneceram de forma telepresencial ou híbrida, por EAD (ensino a distância) ou por meio de videogravação, utilizando-se as ferramentas Google Meet e Zoom, além de transmissão pelo YouTube e pelas demais redes sociais, a fim de possibilitar a capacitação de magistrados e servidores que não laboram na capital, bem como do público externo.

As capacitações realizadas em 2022 podem ser divididas em 3 grandes grupos:

REGISTROS DE CAPACITAÇÃO EM CURSOS PROMOVIDOS/CUSTEADOS



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.2. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – ESCOLA JUDICIAL – CAPACITAÇÃO

- a) **Eventos promovidos e custeados pela Escola** (26);
- b) **Eventos apenas custeados pela Escola** - participações de magistrados e servidores em cursos externos (18);
- c) **Eventos apoiados pela EJUD16** (12).

Em 2022, 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:

- **Abertura do Ano Letivo** – palestra “Inquietudes para um novo (velho) mundo. Como voltaremos ao normal? Que normal?”, com Denise Fraga (220 inscritos);
- **Setembro Amarelo** - Palestra “Mitos e Estigmas sobre Transtornos Mentais (27 inscritos);
- **Setembro Amarelo** – “Suicídio: O que tenho a ver com isso?” (24 inscritos);
- **Outubro Rosa** - “Mulher que se cuida, Mulher que se ama” (26 inscritos);
- **“Empoderamento Feminino e Autoestima”** (16 inscritos).

Chegamos ao término deste ano com o registro de 179 capacitações individuais de magistrados e 1119 de servidores. Isso significa dizer que, em 2022, em média,

cada magistrado de nosso Regional participou de 3,14 eventos de capacitação e cada servidor de 2,01.

Além desses registros, 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, atualizações jurídicas, bem como os mais diversos temas, o que demonstra a aproximação do Judiciário com a sociedade, fruto do interesse desta em nossas atividades.

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região destaca, por fim, a gestão bem-sucedida de todos os recursos orçamentários a ela encaminhados pela ENAMAT, sempre pautada nos princípios que norteiam a Administração Pública, e executando integralmente o seu orçamento próprio.

Encerramos essa gestão satisfeitos com os resultados obtidos e gratos a todos que participaram de nossos eventos – todos preparados com a máxima dedicação e empenho.

Vale destacar o alinhamento das ações da Escola Judicial ao **Objetivo Estratégico 2: Promover formação continuada do quadro funcional**, constante no Planejamento Estratégico do TRT da 16ª Região de 2021-2026.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.2. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – ESCOLA JUDICIAL – CONTRATAÇÕES

No que se refere à gestão de licitações e contratos, esta Escola Judicial, como órgão requisitante que é, atua no deferimento de pedidos de capacitação realizados pelos Setores deste 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, esta EJUD também apresenta justificativa de preço, de acordo com a documentação apresentada pela possível contratada, assim como autoriza a despesa e submete o processo ao Núcleo 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 desta Escola, para eventos promovidos neste Tribunal, esta EJUD também analisa a 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 01/2015, alterado pelo Ato Regulamentar GP nº 02/2018, também submetendo ao Núcleo de Assessoramento Jurídico a análise do tipo de contratação e sua legalidade.

Acrescente-se que todos os processos de contratação iniciados pela EJUD16 são sempre instruídos com todos os documentos exigidos pelo Núcleo de Assessoramento Jurídico (NAJ), com esteio no art. 46, §1º do Ato Regulamentar GP nº 01/2015, deste Tribunal (abaixo transcrito) quais sejam: 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 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, esta Escola Judicial verifica no âmbito dos demais órgãos da Administração Pública se

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.2. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – ESCOLA JUDICIAL – CONTRATAÇÕES

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.

Justificam-se as contratações pela necessidade de capacitação e atualização dos servidores, permitindo o regular exercício de suas funções.

Foram realizadas 11 (onze) contratações diretas no ano de 2022, em sua maioria por inexigibilidade de licitação, vez que se adequam às hipóteses do art. 25 da Lei nº 8.666/93.

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

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.2. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – ESCOLA JUDICIAL – CONTRATAÇÕES

PRINCIPAIS CONTRATAÇÕES

Abertura do Ano Letivo – palestra “Inquietudes para um novo (velho) mundo. Como voltaremos ao normal? Que normal?”, com Denise Fraga

Curso Intermediário de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS

Encerramento do Ano Letivo - Palestra “Trabalho em equipe: uma gestão participativa”, com Amyr Klink

Pesquisa de Preços – Teoria e Prática Conforme a NLLC e a IN 65/2021

Fundamentos em Segurança da Informação

Fórum Governance da Ordem Jurídica em Transformação

Power BI Avançado

Estruturação Organizacional para a Nova Lei de Licitações

Plataforma Alura

Seminário “Os Fins da Justiça do Trabalho

Contratações de Bens e Serviços da Tecnologia da Informação e Comunicação

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

ADEQUAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES AO PLANO ESTRATÉGICO

Com o objetivo de garantir um acompanhamento da estratégia institucional, os objetivos estratégicos são monitorados através de indicadores de desempenho, definidos no Plano Estratégico Plurianual 2021-2026, em consonância com as metas nacionais do Poder Judiciário.

Abaixo, um resumo dos objetivos estratégicos que norteiam as contratações no âmbito da 16ª Região, cabendo à Coordenadoria de Administração e Gestão Negocial a condução do processo de contratação:

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 1

Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 2

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nº 4

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

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

CONFORMIDADE LEGAL

Para assegurar a conformidade legal na gestão de licitações e contratos, o Tribunal observa a Lei nº 14.133, de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), junto com o conjunto de normas elencado abaixo:

NORMATIVO	DESCRIÇÃO
LEI Nº 8.666, DE 1993	Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.
LEI Nº 10.520, DE 2002	Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências.
DECRETO Nº 10.024, DE 2019	Regulamenta a licitação, na modalidade pregão, na forma eletrônica, para a aquisição de bens e a contratação de serviços comuns, incluídos os serviços comuns de engenharia, e dispõe sobre o uso da dispensa eletrônica, no âmbito da administração pública federal.
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 o tratamento favorecido, diferenciado e simplificado para microempresas, empresas de pequeno porte, agricultores familiares, produtores rurais pessoa física, microempreendedores individuais e sociedades cooperativas nas contratações públicas de bens, serviços e obras no âmbito da administração pública federal.
DECRETO Nº 7.892, DE 2013	Regulamenta o Sistema de Registro de Preços previsto no art. 15 da Lei nº 8.666, de 1993.
DECRETO Nº 7.174, DE 2010	Regulamenta a contratação de bens e serviços de informática e automação pela administração pública federal, direta ou indireta, pelas fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público e pelas demais organizações sob o controle direto ou indireto da União

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

CONFORMIDADE LEGAL

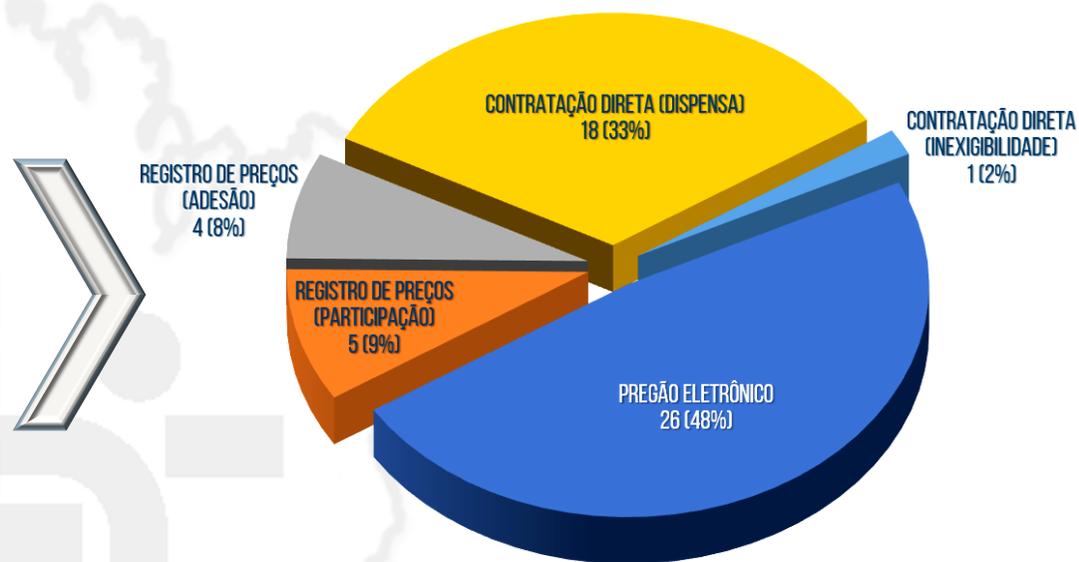
NORMATIVO	DESCRIÇÃO
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MP Nº 40, DE 2020	Dispõe sobre a elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares (ETP) para a aquisição de bens e a contratação de serviços e obras, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, e sobre o Sistema ETP digital.
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MP Nº 73, DE 2020	Dispõe sobre o procedimento administrativo para a realização de pesquisa de preços para a aquisição de bens e contratação de serviços em geral, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
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 a serem pagos às empresas contratadas para prestar serviços, com mão de obra residente nas dependências de unidades jurisdicionadas ao Conselho Nacional de Justiça.
RESOLUÇÃO CSJT Nº 70, DE 2010	Dispõe, no âmbito da Justiça do Trabalho, sobre o processo de planejamento, execução e fiscalização de obras e de aquisição e locação de imóveis; parâmetros e orientações para contratação de obras e aquisição e locação de imóveis; e referenciais de áreas e de custos e diretrizes para elaboração de projetos.
RESOLUÇÃO CSJT Nº 103, DE 2012	Aprova o Guia Prático para inclusão de critérios de sustentabilidade nas contratações de bens e serviços no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau.
RESOLUÇÃO TRT16 Nº 86, DE 2016	Instituir o Processo de Contratações de Soluções de TIC neste Regional (PCTIC–TRT16), a fim de estabelecer a rotina dos procedimentos a serem adotados no planejamento, execução e gestão de contratações dessa espécie.
PORT. GP/TRT16 Nº 511, DE 2012	Institui normas complementares para a elaboração do Plano de Obras deste Tribunal.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

PROCESSOS DE CONTRATAÇÕES

MODALIDADE	QTDE.	%
PREGÃO ELETRÔNICO	26	48%
REGISTRO DE PREÇOS (PARTICIPAÇÃO)	5	9%
REGISTRO DE PREÇOS (ADESÃO)	4	8%
CONTRATAÇÃO DIRETA (DISPENSA)	18	33%
CONTRATAÇÃO DIRETA (INEXIGIBILIDADE)	1	2%
TOTAL	54	



PRINCIPAIS CONTRATAÇÕES DIRETAS

FINALIDADE	OBJETO	VALOR
SERVIÇOS FOTOGRÁFICOS	Serviços de produção fotográfica para cobertura dos eventos	R\$ 53.100,00
FITAS DE ARMAZENAMENTO DE DADOS	Aquisição de fitas de armazenamento de dados Ultrium 7 (LTO-7)	R\$ 43.012,48
CABO DE FIBRA ÓPTICA	Serviços de reparo do cabo de fibra ótica (prédio-sede e o Foro "Astolfo Serra")	R\$ 28.015,00
BRASÕES DA REPÚBLICA	Aquisição de Brasões da República em alumínio fundido	R\$ 27.500,00
IDENTIFICAÇÃO VISUAL	Serviços de confecção/instalação de letreiros (Prédio-Sede e Foro "Astolfo Serra")	R\$ 19.700,00
MEDALHA COMEMORATIVA	Aquisição de medalhas (Medalhas da Ordem Timbira do Mérito Judiciário)	R\$ 17.600,00
RECARGAS DE EXTINTORES	Serviços de carga e recarga de extintores de incêndio	R\$ 14.230,00
PLACAS VEICULARES	Confecção e instalação de Placas de Identificação Veicular (substituição de placas já existentes)	R\$ 9.394,38

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

CONTRATOS MAIS RELEVANTES

Os Contratos ligados à área de Tecnologia da Informação e Comunicações são de extrema importância para o bom funcionamento da administração do Tribunal. Assim como os demais contratos de suporte técnico, que também são indispensáveis.

TEC. INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES

R\$ 4.400.205,24

ENERGIA FOTOVOLTAICA

R\$ 1.280.000,00

AQUISIÇÃO DE VEÍCULOS

R\$ 806.500,00

ENGENHARIA

R\$ 595.138,71

MANUTENÇÃO

R\$ 99.000,00

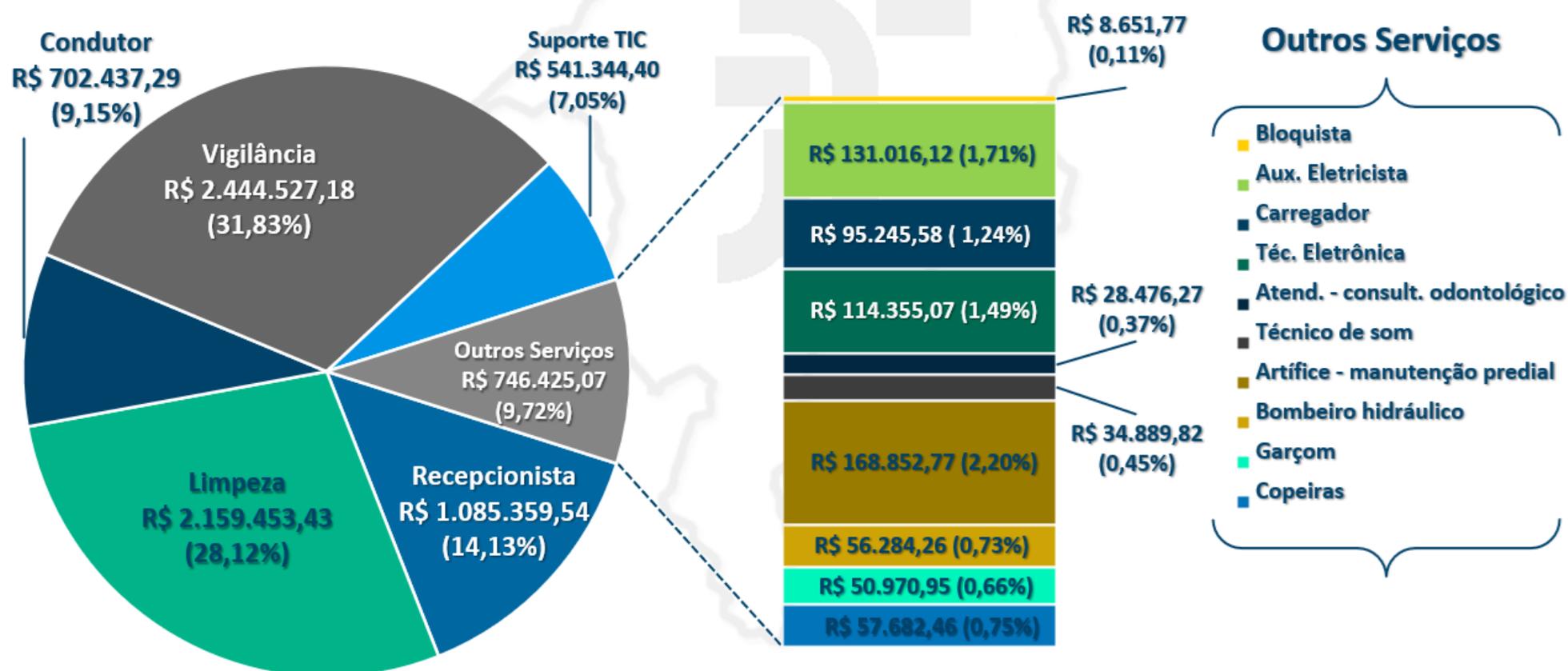
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

CONTRATOS COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA

No ano de 2022 houve a reativação de mais postos de trabalhos terceirizados que permaneciam suspensos e licitação para prestação de services de contratos que foram finalizados, como Garçom, Copeira, Auxiliar de Consultório Odontológico, Auxiliar de Serviços Gráficos, Carregadores, Oficiais eletricista, Técnico em eletrônica e Técnicos de Construção Civil.

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. Encontra-se em processo de planejamento a licitação para a contratação de empresa para prestação de serviços de Limpeza, tendo em vista que a licitação anterior foi cancelada.



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

DESAFIOS QUE INTERFERIRAM O CUMPRIMENTO DE METAS E OBJETIVOS

- Redução do quadro de pessoal;
- Poucos servidores no Apoio a Aquisições e Contratos, comparado com outros Regionais que possuem a mesma demanda.

EXPECTATIVA PARA 2023:

- **Lotação de novos servidores na Coordenadoria de Administração e Gestão Negocial;**
- **Montagem de curso EAD, no qual cada servidor indicado para fiscalização de contratos faça o treinamento inicial;**
- **Monitoramento dos contratos no portal do Comprasnet; e**
- **Mapeamento de processos.**

DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

- Implementação da Nova Lei de Licitações (Lei 14.133/21), diante da enorme quantidade de regulamentação necessária para a regular aplicação do novo instrumento normativo, tornando-se o desafio ainda maior, em razão da falta de servidores qualificados para enfrentá-lo;
- Implementação da Governança e o Planejamento das Contratações, em alinhamento com a Gestão Estratégica do Tribunal e a consolidação de um calendário das licitações, objetivando definir o período preferencial de atendimento das demandas, evitando a concentração de procedimentos licitatórios em determinadas épocas do ano; e
- 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.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

GESTÃO PATRIMONIAL

A Coordenadoria de Material e Logística realiza a gestão patrimonial do Tribunal, consistindo em bens móveis (materiais de consumo e materiais permanentes) e imóveis, além dos serviços gráficos, 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.

CONFORMIDADE LEGAL

Ato Regulamentar GP nº 14, de 2019, que disciplina a gestão patrimonial e o inventário anual no âmbito do Sistema de Controle de Material e Patrimônio, visando a padronização da Justiça do Trabalho, com as premissas da contabilidade aplicada ao setor público e as macrofunções do SIAFI.



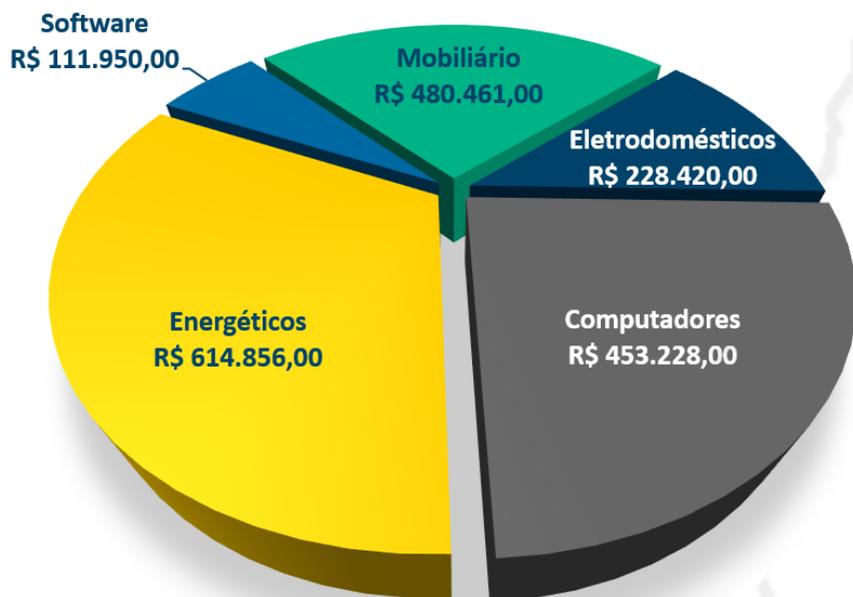
INVESTIMENTOS REALIZADOS EM INFRAESTRUTURA E EQUIPAMENTOS VISAM ATENDER AOS SEGUINTE OBJETIVOS INSTITUCIONAIS:

- ➔ garantir a infraestrutura apropriada;
- ➔ aperfeiçoar a gestão de custos;
- ➔ aperfeiçoar a infraestrutura e a governança; e
- ➔ buscar a efetividade na prestação jurisdicional.

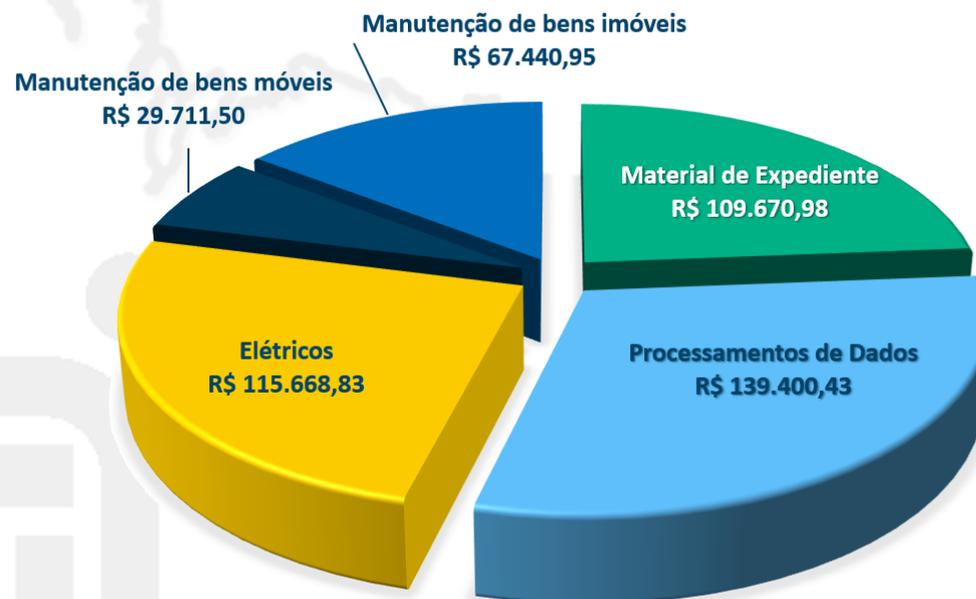
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

PRINCIPAIS INVESTIMENTOS EM MATERIAIS PERMANENTES



PRINCIPAIS INVESTIMENTOS EM MATERIAIS DE CONSUMO



MÉTRICAS DE CONSUMO

MOVIMENTAÇÃO FINANCEIRA

PERMANENTE

SALDO DE 2021	R\$ 11.794.952,00
ENTRADAS 2022	R\$ 2.537.836,58
SAÍDAS 2022	R\$ 2.288.336,58
SALDO DE 2022	R\$ 12.044.452,00

CONSUMO

SALDO DE 2021	R\$ 543.392,85
ENTRADAS 2022	R\$ 507.294,66
SAÍDAS 2022	R\$ 383.295,25
SALDO DE 2022	R\$ 667.392,26

	PAPEL A4
2020	1.290 unid.
2021	920 unid.
2022	658 unid.

	COPOS 50ML/180ML
2020	1.879 unid.
2021	896 unid.
2022	1.002 unid.

NOTA: Houve diminuição no consumo de Papel A4 e um pequeno acréscimo de consumo de Copos Descartáveis nas Unidades Judiciárias e Administrativas.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

GESTÃO DE BENS IMÓVEIS

O controle de bens imóveis é realizado através do **Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União (SPIUnet)** em conjunto com a Superintendência de Patrimônio da União.

Atualmente o TRT 16ª Região possui um total de 4 imóveis localizados na capital do Estado e 15 no interior do Estado do Maranhão.

NOTA

- ✓ O Tribunal não Possui Imóveis Funcionais da União sob a sua responsabilidade;
- ✓ Possui um imóvel locado em Imperatriz para abrigar o Foro “Manuel Alfredo Martins e Rocha”.

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



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



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



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



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

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

SETOR GRÁFICO

Durante o exercício de 2022, o Setor Gráfico, executou cento e cinquenta **Ordens de Serviço**, atendendo às diversas Unidades Administrativas e Judiciárias do Tribunal, tendo como maiores demandantes a **Escola Judicial**, a **Divisão de Engenharia e Arquitetura**, a **Presidência**, a **Comissão de Combate ao Trabalho Infantil**, a **Diretoria-Geral**, a **Secretaria de Governança e Gestão Estratégica**, o **Setor de Estágio** e o **Setor de Gestão Socioambiental**.

PRINCIPAIS PRODUTOS DO SETOR GRÁFICO



DESTAQUE

- Arte dos diversos eventos realizados pela **Escola Judicial**;
- Placas de Sinalização das Unidades;
- Certificados emitidos para o **Setor de Estágio**; e
- Atividades realizadas em conjunto com:
 - ✓ **Comissão de Combate ao Trabalho Infantil**;
 - ✓ **Comitê Trabalho Seguro**;
 - ✓ **Comissão de Acessibilidade**; e
 - ✓ **Comissão de Incentivo a Participação Feminina**.

IMPORTANTE

Visando à reutilização de materiais, o Setor Gráfico usou capas de papelão que seriam descartadas e papéis pouco utilizados no Tribunal para confeccionar blocos personalizados, que foram distribuídos entre as Unidades, conforme solicitação e matéria-prima disponível.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

LEGISLAÇÃO APLICADA E CONFORMIDADE LEGAL

A gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação do TRT16 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:

NORMATIVO	DESCRIÇÃO
RESOLUÇÃO CNJ Nº 370/2021	Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) para o sexênio 2021-2026
RESOLUÇÃO CNJ Nº 325/2020	Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026
RESOLUÇÃO CNJ Nº 182/2013	Estabelece diretrizes para as contratações de Solução de Tecnologia da Informação e Comunicação (STIC)
DECRETO Nº 9.637/2018	Política Nacional de Segurança da Informação
PORTARIA TRT16/GP Nº 188/2021	Plano Estratégico Participativo do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região 2021-2026 (PEP 2021-2026)
RESOLUÇÃO TRT16 Nº 244/2016 (alterada pela Resolução TRT16 nº 122/2019)	Estrutura organizacional e competências da Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações do TRT16
PORTARIA TRT16/GP Nº 432/2020	Política de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região
RESOLUÇÃO Nº 396/2021	Institui a Estratégia Nacional de Segurança Cibernética do Poder Judiciário (ENSEC-PJ)

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

RECURSOS APLICADOS EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES

A aplicação dos recursos de Tecnologia da Informação e Comunicações divide-se entre as **despesas de custeio**, necessárias para manter o funcionamento dos serviços suportados pela TIC, e os **investimentos** para ampliar a capacidade e criar novos serviços, sempre vinculados às necessidades do Tribunal e alinhados aos planos estratégicos institucional e à ENTIC-JUD. Abaixo estão as informações da execução orçamentária de TIC de 2022.



* Maiores detalhes no endereço: <https://bit.ly/OrcamentoTIC16>

Nota-se, conforme gráfico acima, que a maior parte do orçamento foi destinado para a manutenção e a expansão da **infraestrutura computacional** de TIC que suportam os serviços indispensáveis ao funcionamento do órgão, e investimento em segurança cibernética.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

CONTRATAÇÕES DE SOLUÇÕES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES MAIS RELEVANTES

O Processo de Contratações de Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicações do TRT16 (PCSTIC–TRT16) está disciplinado pela Resolução Administrativa TRT16 nº 86, de 2016 e pela Resolução Administrativa TRT16 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 vigentes em 2022 – consideradas aquelas que se relacionam diretamente à prestação jurisdicional e ao funcionamento do órgão – estão listadas a seguir:

Nº CONTRATO	CONTRATAÇÃO	OBJETIVO	VALOR
15/2022	20 Nobreaks para Racks	Aquisição de 20 (vinte) nobreaks para instalação em rack, incluindo serviços de instalação, garantia on-site de 5 anos.	R\$ 241.120,00
16/2022	Expansão do Google Workspace	Permitir o trabalho colaborativo das equipes, permitir também economia tanto na aquisição de equipamentos para armazenagem de dados quanto nas horas trabalhadas para garantir a segurança das informações.	R\$ 599.760,00
23/2022	300 Webcams	Aquisição de equipamentos de TI para realização e gravação de reuniões e audiências	R\$ 125.040,00
25/2022	56 Notebooks	Expansão e atualização do parque de Notebooks	R\$ 384.608,00
28/2022 29/2022	222 Computadores e Monitores	Renovação de parque para as estações de trabalho de tipo desktop	R\$ 1.136.184,00
32/2022	38 Equipamentos de videoconferência	Manter a possibilidade de realização de audiência em formato híbrido, com participantes na forma presencial e também remota	R\$ 182.400,00
27/2022	Solução de segurança, auditoria e prevenção de ameaças (PAM)	Reduzir o risco ataque cibernético e por conseguinte os danos provocados ao tribunal	R\$ 2.976.579,74

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES

No decorrer do ano de 2022, a SETIC realizou diversas ações e projetos de caráter nacional e local, com a implantação e desenvolvimento de softwares. Destacam-se os elencados a seguir:

- **SIGEP-JT: o Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT)** foi instituído nacionalmente pela Resolução CSJT nº 217/2018 como ferramenta informatizada a ser adotada por todos os Tribunais Regionais da Justiça do Trabalho. Em 2022, foram realizadas atividades de manutenção no sistema, versões 1.25 a 1.35, e de seus módulos. Também foram implantados módulos nacionais, como GECJ, MGP, E-Social, Progecom, TEIID e GEST;
- **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. A SETIC dedica 4 servidores ao projeto, sendo dois de forma exclusiva. Em 2022 foram realizadas as entregas das Realizadas as entregas das versões 2.1.0 à 2.1.4, dentro das releases 1.25 a 1.35 do SIGEP;
- **Módulo Nacional Notificações - Push para o PJe-JT** é uma implementação de serviço no PJe 2.0 que possibilita aos interessados o recebimento, via e-mail, de atualizações sobre o andamento de processos previamente cadastrados. Está sendo desenvolvido pela equipe do TRT16 por solicitação do CSJT, formalizado através de um acordo de cooperação técnica, e teve em 2022 a continuação da execução do projeto, com manutenção evolutiva e corretiva do que havia sido entregue;
- **Implantação do serviço de Teletrabalho:** Por meio de um navegador (chrome, firefox, etc) são disponibilizados os principais sistemas e serviços de TIC do Tribunal, a exemplo do SUAP, SAPT1, Pasta T, SGRH;
- **Reformulação da Página do PJe;**
- **Implantação da abertura de chamado por Whatsapp:** Disponibilização de número de Whatsapp onde é possível abertura e acompanhamento de chamados para área de Tecnologia da Informação;

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

INICIATIVAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES

- **Disponibilização do SISDOV (Sistema de Designação de Oitivas por Videoconferência)** para a Varas do Trabalho;
- **Reparo do Anel Óptico entre o Prédio-Sede e o Foro “Astolfo Serra”:** Contratação de empresa especializada para o reparo de cabo de fibra óptica que compõe a solução de interligação entre o Prédio-Sede e o Foro “Astolfo Serra”;
- **Implantação de Videoconferências Híbridas** visando à atender às Sessão de Julgamento, treinamento da Escola Judicial e Audiências de 1º Grau;
- **Ampliação da velocidade da internet** das Vara do Trabalho do Interior;
- **Implantação do CODEX** que é uma plataforma nacional do CNJ que consolida as bases de dados processuais e, assim, provê o conteúdo textual de documentos e dados estruturados;
- **Implantação do novo Antivírus;** e
- **Cumprimento do Calendário do eSocial.**

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

ATENDIMENTOS AOS USUÁRIOS DE TIC

No suporte aos usuários, o Tribunal utiliza a função da Central de Serviços de TI (CATI), cujo papel principal é ser o ponto de contato entre os usuários e a SETIC, 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 TRT16 foi instituída pelo Ato Regulamentar TRT16/GP 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 TRT16/GP nº 3, de 2020, e Ato Regulamentar TRT16/GP nº 2, de 2020).

Durante o ano de 2022, a SETIC atendeu **10.483 solicitações** de usuários registradas na Central de Atendimento de TIC. Em média, foram atendidas 29 chamados diariamente e 873 mensalmente. A maior parte das solicitações dos usuários correspondem às questões judiciais, que envolvem demandas com PJe e processos físicos, correspondendo a 35% dos chamados. As demais solicitações são referentes aos serviços de equipamentos, com 20% das solicitações realizadas; 12% a respeito de sistemas administrativos. Na figura abaixo é apresentado um panorama geral dos atendimentos aos usuários de TIC.



Painel: <https://www.trt16.jus.br/governanca-institucional/governanca-de-tic/paineis>

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS DE TIC

A pesquisa de satisfação dos usuários de TIC de 2022 foi realizada com o propósito de compreender a percepção dos usuários referente a qualidade dos serviços prestados tanto para o público interno ao Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região quanto ao externo, possibilitando assim traçar planos estratégicos para otimizar e/ou corrigir os serviços ofertados.

O Índice de Satisfação dos Usuários Internos apresenta o nível de satisfação dos usuários internos com os serviços de TIC prestados pelo Tribunal, e, em 2022 o indicador apresentou a pontuação de **79,14%**. Com relação ao Índice de Satisfação dos Usuários Externos **não houve respostas suficientes para avaliar o indicador.**

O desempenho do Índice de Satisfação dos Usuários Internos mede o nível de satisfação dos colaboradores com os serviços de TIC prestados pelo TRT16. Em 2022, o indicador apresentou uma pontuação satisfatória de **79,14%**. No entanto, não houve respostas suficientes para avaliar o Índice de Satisfação dos Usuários Externos, o que demonstra a necessidade de uma análise mais aprofundada e uma possível revisão dos métodos de coleta de feedback dos clientes externos. A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação está

comprometida em buscar formas de melhorar a satisfação dos clientes externos e espera obter resultados mais significativos no próximo ano.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

CAPACITAÇÕES PARA ÁREA DE TIC

A definição de um Plano Anual de Capacitação para área de TIC – 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”. As capacitações em TIC de 2021 foram planejadas e definidas no Plano Anual de Capacitação de TIC do TRT16, instituído pela Portaria EJUD16 nº 16/2022. Foi disponibilizado um orçamento na ordem de R\$ 90.000,00, deste valor, a CTIC utilizou apenas R\$ 14.520,00.

Foram capacitados na área de TIC 27 servidores predominantemente na modalidade EAD. Apesar 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.



Painel: <https://www.trt16.jus.br/governanca-institucional/governanca-de-tic/paineis>

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Na área de Segurança da Informação, houve a execução do **Plano Anual de Conscientização e Treinamento em Segurança da Informação e Comunicação** do ano de 2022. O Plano aborda temas cotidianos que podem favorecer o vazamento de informações e comumente são desconsiderados nas atividades diárias dos usuários. Para a sua confecção, utilizou-se o histórico de incidentes de segurança da informação, dúvidas e questionamento do público do TRT16, além de temas relevantes apresentados pela mídia especializada. O detalhamento das atividades bem como o planejamento das ações estão disponíveis na página:

<https://www.trt16.jus.br/governanca-institucional/governanca-de-tic/planos-de-tic>.

Também foi instituída a **Política de Backup de Dados** do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, que estabelece um acordo entre área de TI e a área de negócio, de caráter geral, no qual são definidos sobre quais dados serão realizados os “backups”, bem como as respectivas periodicidades, tipos, quantidades de cópias, locais de armazenamento e os tempos de retenção das referidas cópias.

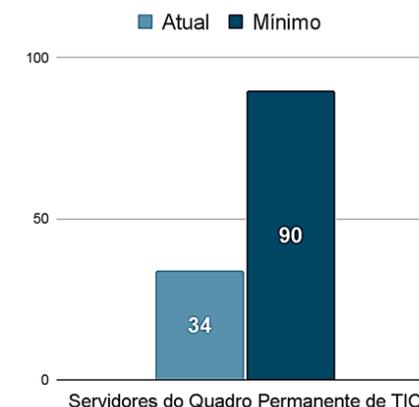
Por fim, foi realizada a aquisição de **solução de segurança, auditoria e prevenção de ameaças** à base de dados não estruturados, abrangendo centro de dados, “endpoint” e proteção e controle de acesso de usuários privilegiados (PAM). Fez-se necessária a ampliação das ferramentas disponibilizadas à equipe de TIC do Tribunal, especialmente nos campos de auditoria comportamental de usuários para prevenção e mitigação de ataques danosos com “Ransomwares”. Essas ferramentas abrangem a proteção dos sistemas de arquivos e e-mails em conjunto com os controladores de domínio, das estações de trabalho (“endpoints”) e dos usuários administradores, que são os que possuem maiores privilégios, chamados de usuários privilegiados.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

PRINCIPAIS DESAFIOS

- **RECURSOS HUMANOS INSUFICIENTES** - 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 soluções 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.
- **ATIVIDADES DE PLANEJAMENTO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS** - o grande volume em atividades relacionadas à contratação e à fiscalização de contratos, além das atividades relacionadas ao planejamento das contratações.
- **UM ÚNICO SERVIDOR (ANALISTA JUDICIÁRIO) ATUANDO NA UNIDADE DE APOIO AO PJE** - É extremamente importante para a melhoria do atendimento aos usuários do PJe o suporte de servidores que tenham conhecimento nos trâmites trabalhistas aliado ao conhecimento na ferramenta do PJE. Atualmente na Unidade de Apoio ao PJe apenas 1(um) servidor que atua no atendimento com conhecimento jurídico (esse número no passado chegou a ser de 4 servidores). Assim, esse fator é um gerador de gargalo na:
 - ➔ Análise da legislação de sistemas atuais e novos sistemas;
 - ➔ No controle das comissões e comitês que direcionam as tomadas de decisões na implantação de novos sistemas e configurações;
 - ➔ Na homologação de funcionalidades e na identificação de erros na implantação das atualizações dos sistemas;



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

PRINCIPAIS DESAFIOS

- **POUCA PARTICIPAÇÃO DAS UNIDADES GESTORAS (UNIDADES DEMANDANTES EXTERNAS À CTIC) NOS PROCESSOS DE DEFINIÇÃO, VALIDAÇÃO E CONDUÇÃO DAS ATIVIDADES DE IMPLANTAÇÃO DE SOLUÇÕES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO** - Como boa prática e visando uma entrega de solução aderente a necessidade do Tribunal, a unidade que demanda a solução de TIC deve participar ativamente na construção da solução. Inclusive os normativos do Tribunal determinam isso e delimitam as responsabilidades das unidades demandantes.

A Política de Governança de TIC (Portaria GP Nº 794/2018) estabelece que deve ser formalizado o papel do Gestor da solução de TIC, unidade responsável pela questão negociais da solução (definir processo de trabalho, regras de negócio, requisitos da solução, homologar solução, etc). No mesmo sentido, a Resolução 195/2017, que estabelece o processo de contratações de TI, explicita as atividades a serem desempenhadas pela unidade demandante da solução, dentre as quais está a coordenação da equipe de planejamento da contratação.

No entanto, em muitos projetos há pouco envolvimento da unidade demandante da solução e as atividades que seriam de atribuição das unidades que irão usar a solução acabam sendo transferidas para TIC. Isso gera um risco muito grande de desperdício de recursos de TIC. Aumenta o risco de entrega de soluções de TIC que não atendem a necessidade da unidade, e, como consequência, gera retrabalho em remodelar as soluções entregues ou, no pior cenário, a não utilização da solução pela unidade demandante.

- **NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DOS CONHECIMENTOS EM INFORMÁTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL** - Como a crescente utilização de recursos tecnológicos em todas as áreas do Tribunal, exige-se que os servidores estejam aptos a utilizar as novas ferramentas de modo a tirar proveito de suas potencialidades. No entanto, verifica-se que falta a muitos servidores conhecimentos na utilização de ferramentas como por exemplo, Gmail, Google Drive, pacote de escritório, videoconferência, manejo com equipamentos, impressora etc. Isso diminui a produtividade das unidades e sobrecarrega a área de TIC com chamados simples e recorrentes. Uma forma de melhorar essa situação seria fazer um mapeamento das principais ferramentas e conhecimentos de TIC exigidos por cada área e realizar capacitações pela Escola Judicial dos usuários nessas ferramentas.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

PRINCIPAIS DESAFIOS

- **AUMENTO DE DEMANDAS PARA GESTÃO DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO** - Houve um aumento substancial nas demandas da área de Segurança da informação no último ano. Há um grande desafio na implementação da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados). Além disso, devido aos recentes casos de ataques cibernéticos sofridos nas instituições públicas, o CNJ publicou a Resolução Nº 396/2021, que Institui a Estratégia Nacional de Segurança Cibernética do Poder Judiciário (ENSEC-PJ).

Por fim, cabe destacar que existem demandas reprimidas e ainda não atendidas relacionadas à área de segurança, inclusive demandas por órgãos de controle, tais como implantação **de plano de continuidade de negócio, gestão de riscos dos principais ativos de TIC**, implantação de um **processo de gestão de “backup” e “restores”**, dentre outras.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

AÇÕES FUTURAS

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 2023, principalmente, nas seguintes linhas de atuação:

- Realização de ações voltadas para o aumento dos indicadores de maturidade de governança de TIC (IGOVTIC -JUD) com vistas à consolidação no nível aprimorado;
- 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 Processo Administrativo Virtual);
- Implantação do SEI – Sistema Eletrônico de Informações;
- Implantação do SILC – Sistema Integrado de Licitações e Contratos;
- Ampliação da quantidade de serviços disponíveis ou com redundância no Datacenter Redundante;
- Aquisição de Solução de Backup para ambiente de TIC;
- Atualização da infraestrutura de comunicação entre o prédio Sede e Fórum Astolfo Serra;
- Implantação melhorias em práticas de tratamento de dados;
- Implantação prática de segurança de TIC contra-ataques cibernéticos.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.6. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região adotou o modelo do **Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho**, aprovado por meio da Resolução CSJT nº 310, de 24 de setembro de 2021, que disciplina e orienta a conduta para adoção dos critérios de sustentabilidade a serem observados nas aquisições de bens e serviços no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau.

A meta instituída pelo Tribunal, no **PLS TRT 2021-2022**, visava alcançar o percentual máximo (100%) nas aquisições e contratações internas utilizando critérios sustentáveis.

Desta forma, em 2022, o setor responsável realizou 50 protocolos de aquisições e contratações atingindo 100% dos mesmos com critérios de sustentabilidade.

PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL (PLS)

Por intermédio da Portaria GP/TRT16 nº 35, de 2021, o Tribunal alterou o prazo de vigência do **Plano de Logística Sustentável**, que abrangia, anteriormente, os exercícios 2021 a 2025, passando a vigor para os anos de 2021 e 2022.

Tal medida visou promover a revisão do **PLS** e adequá-lo às alterações introduzidas pela Resolução CSJT nº 400, de 16 de junho de 2021.

Na versão atual, o **PLS** apresenta novos parâmetros e procedimentos, especificamente com adaptações na fórmula de cálculo de alguns índices e introdução de novos indicadores de desempenho mínimos.

Neste passo, o **PLS TRT16** sofrerá novas alterações que vigorarão para os exercícios de 2023 a 2024, com as devidas adaptações de metas, planos de ação e sistemas de monitoramento.



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.6. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

O Setor de Gestão Socioambiental lançou, no ano de 2022, a Campanha “**Racionalizar faz bem**”, que promoveu a sensibilização do corpo funcional, durante todo o exercício, no sentido de buscar a redução do consumo e de gastos, o que gerou, ao final, resultados satisfatórios em vários índices de sustentabilidade.

A campanha foi realizada com o apoio de outras unidades e totalmente sem ônus, vez que utilizou apenas as mídias sociais para sua divulgação.

Entre os Indicadores de Sustentabilidade que obtiveram redução, em 2022, estão papel, impressão, água e esgoto e telefonia.

Já os índices de água envasada, copo descartável, energia elétrica e combustível sofreram aumento em seus consumos.

ACOMPANHAMENTO DO CONSUMO

Atualmente são acompanhados, por meio do PLS, os consumos dos seguintes indicadores:

- Papel
- Impressão
- Água e esgoto
- Telefonia

- Copo descartável
- Água envasada
- Energia elétrica
- Gestão de resíduos sólidos
- Reformas e construções
- Serviços de limpeza e conservação
- Serviços de vigilância
- Contrato de manutenção de veículos e motoristas
- Fornecimento de combustível
- Despesas com serviços gráficos
- Aquisições e licitações sustentáveis
- Participações em ações de qualidade de vida
- Participações em ações de capacitação e sensibilização socioambiental

Dos indicadores acompanhados pelo PLS 2021-2022 somente nove são aferidos mensalmente e lançados no Painel Socioambiental (Painel de “**Business Intelligence**”, desenvolvido no programa Power BI, da Microsoft), disponível na página do Tribunal.

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.6. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SOCIOECONÔMICO

COMPRAS SUSTENTÁVEIS – MATERIAL DE CONSUMO

CONSUMO DE RESMAS DE PAPEL

Em 2022 o consumo de papel foi 28% menor que em 2021. O impacto da redução foi na ordem de R\$ 3.738,99. Os motivos desta redução estão relacionados a expedição da Portaria GP/TRT16 nº 402, de 2022, que limitou o consumo de papel a 60% do realizado em 2019.

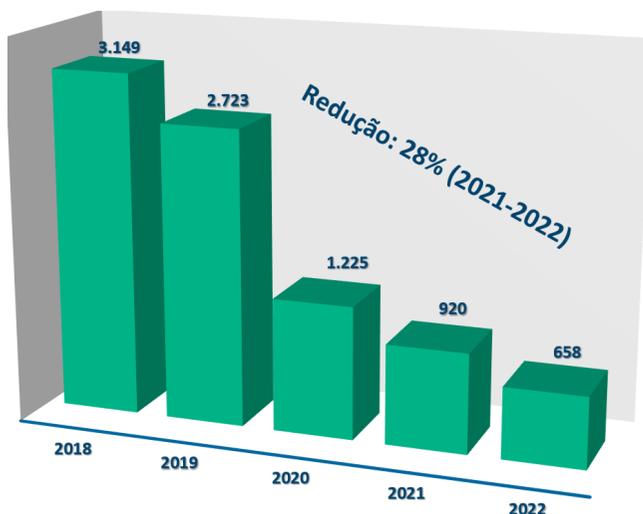
CONSUMO DE COPOS DESCARTÁVEIS

Comparado a 2019, houve um decréscimo de 79% no consumo de copos descartáveis e um acréscimo de 12% em relação a 2021, face ao retorno às atividades presenciais, gerando o custo extra de R\$ 226,25. Foi expedida Portaria GP nº 402/2022, limitando a 60% em relação a 2019 o consumo anual de copos descartáveis. Foi relançada a campanha “Adote uma caneca”.

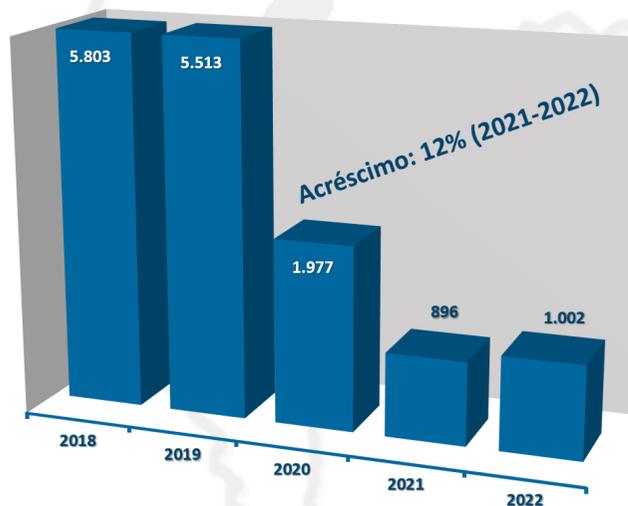
QUANTIDADE DE IMPRESSÕES

O número de impressões é calculado com base na quantidade de papel consumida, uma vez que esta é a finalidade precípua deste indicador. Desta forma a quantidade de impressão segue o mesmo comportamento do consumo de papel, ou seja, apresentou uma redução de 28%. Em 2022 Foi lançada campanha para incentivo de impressão frente e verso.

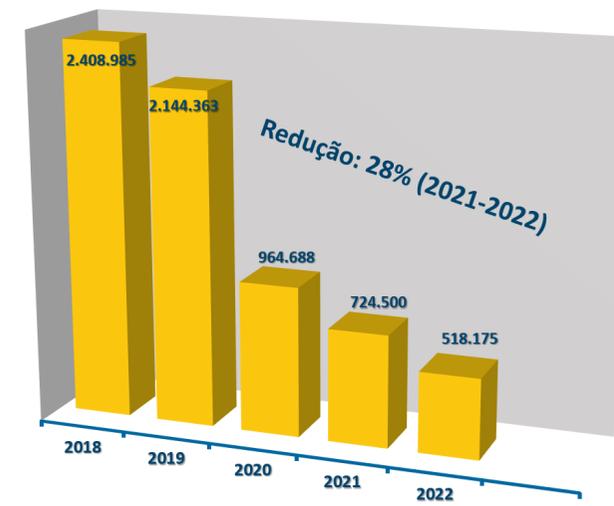
RESMAS DE PAPEL



COPOS DESCARTÁVEIS



QUANTIDADE DE IMPRESSÕES



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.6. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL – MANUTENÇÃO PREDIAL

CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA

Em 2022 houve um aumento de 12,7% no consumo de energia elétrica do TRT 16, provocando um custo extra de R\$ 125.000,00.

Este acréscimo moderado deu-se pelo retorno ao trabalho presencial dos servidores que estavam em trabalho remoto. Medidas de redução de consumo foram implementadas pelo órgão durante todo o exercício, mas não galgaram o êxito esperado.

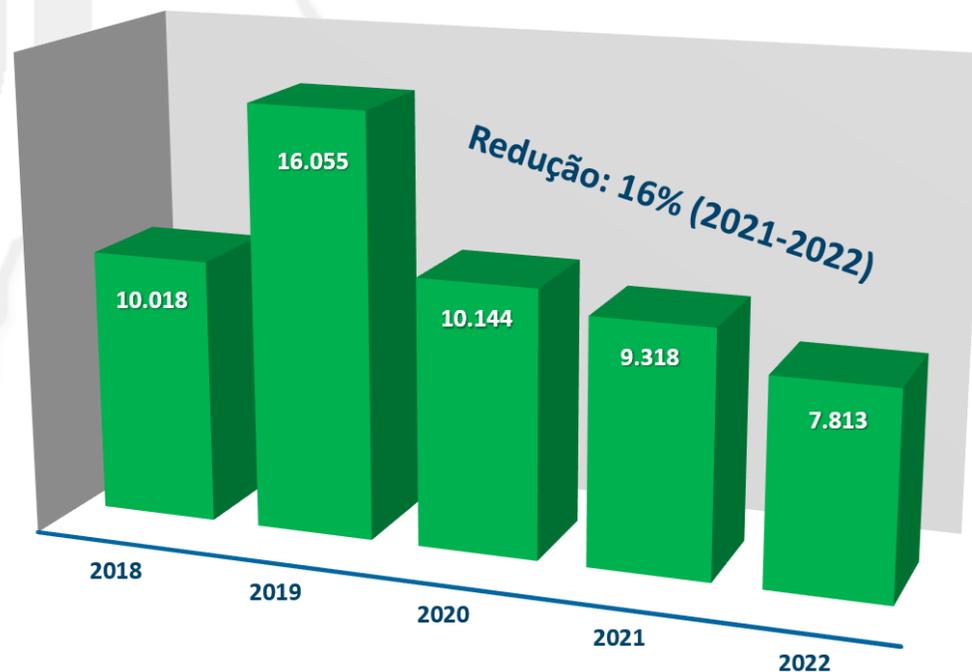
SERVIÇO DE ÁGUA E ESGOTO

Em 2022 houve redução de 16% no consumo de água encanada potável deste TRT, gerando economia de R\$ 38.676,00. A redução foi fruto da conscientização do corpo funcional quanto aos objetivos do órgão no sentido de promover economia deste recurso natural, assim contribuir com a sustentabilidade no âmbito organizacional.

CONSUMO ENERGIA ELÉTRICA (EM KWH)



CONSUMO DE ÁGUA ENCANADA (EM M³)



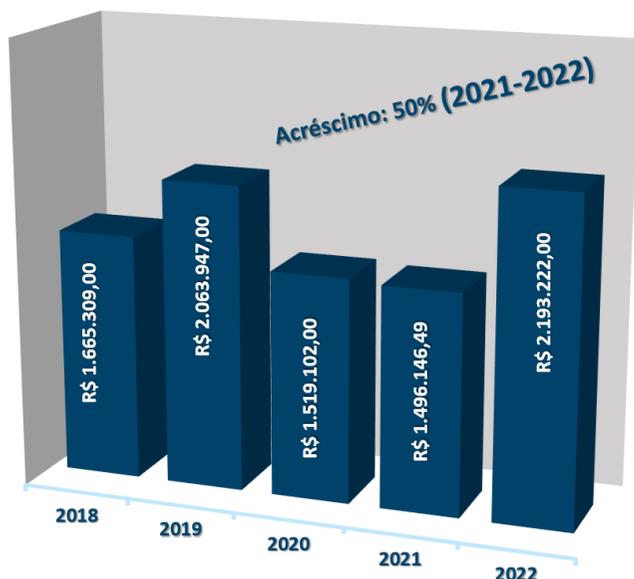
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.6. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL – MANUTENÇÃO PREDIAL

SERVIÇO DE LIMPEZA

O gasto com o contrato do serviço de limpeza das instalações do Tribunal do ano de 2022 apresentou acréscimo de 50% em relação a 2021, devido ao aumento da quantidade de postos de trabalho, face ao retorno gradual dos servidores que estavam prestando serviço na modalidade remota, condição imposta pela pandemia do Covid-19.

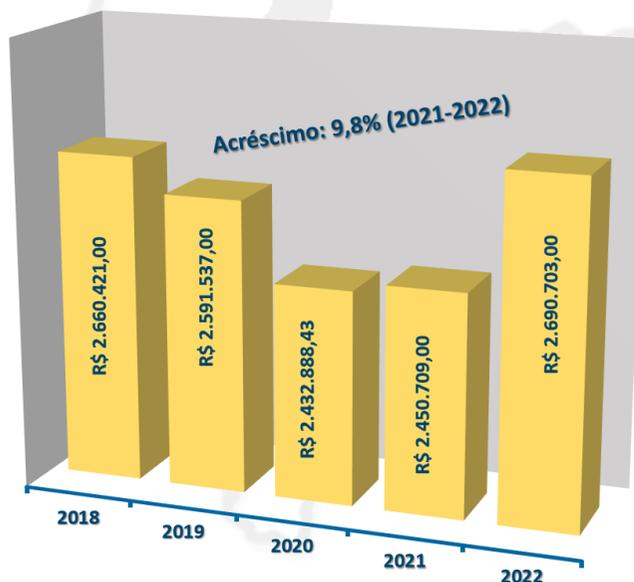
CONTRATO DE LIMPEZA (VALOR PAGO)



SERVIÇO DE VIGILÂNCIA

Apesar dos esforços da administração para conter as despesas deste item, reduzindo a quantidade de postos de trabalho de vigilância armada com substituição pela vigilância eletrônica, onde coubesse, ainda assim, fez-se necessário o reajuste de valores do contrato dos serviços, defasado desde o ano passado, crescendo em 9,8% do valor pago em 2021.

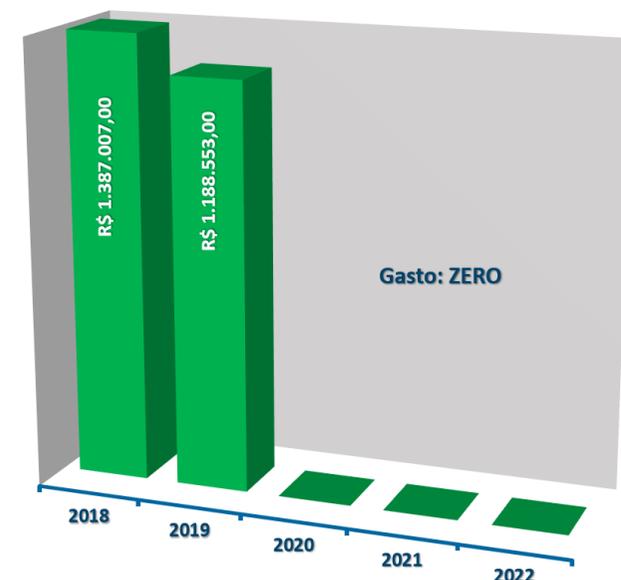
VIGILÂNCIA (VALOR PAGO)



SERVIÇOS DE REFORMAS E LEIAUTE

Nos anos de 2020, 2021 e 2022, por conta da atipicidade dos exercícios, face à pandemia existente, não houve intervenção nos prédios da jurisdição da Justiça do Trabalho do MA, de forma que não houve dispêndio financeiro.

REFORMAS E LEIAUTE (VALOR GASTO)



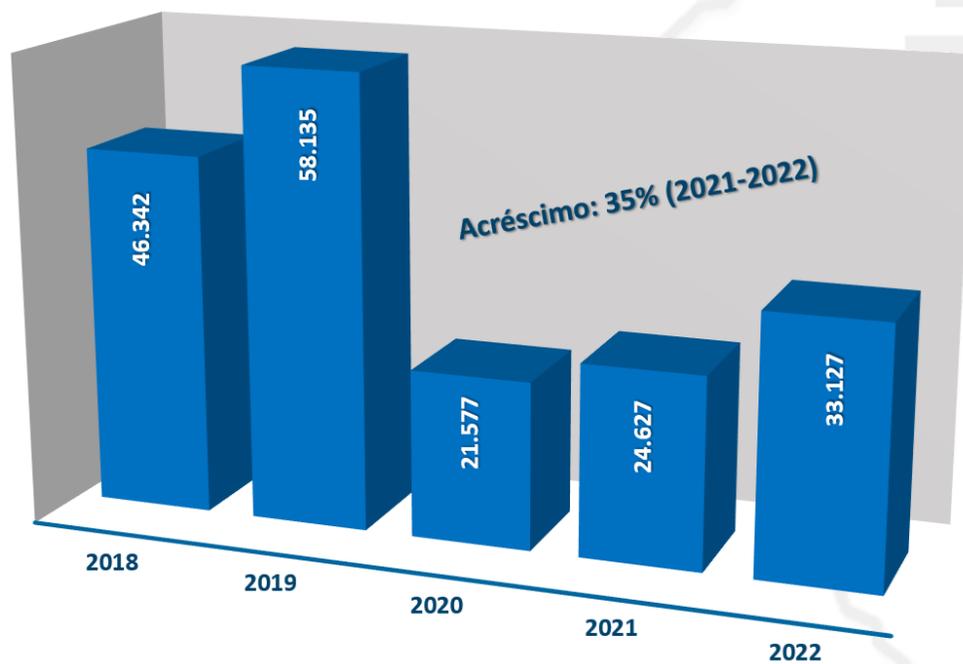
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.6. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL – COMBUSTÍVEL E TELEFONIA

CONSUMO DE COMBUSTÍVEL PARA VIATURAS

No ano de 2022, houve um acréscimo no consumo de combustível em torno de 35%. Isto ocorreu devido ao início da retomada dos serviços presenciais, o que gerou alguns deslocamentos para cumprimento de serviços externos.

CONSUMO DE COMBUSTÍVEL (EM LITROS)

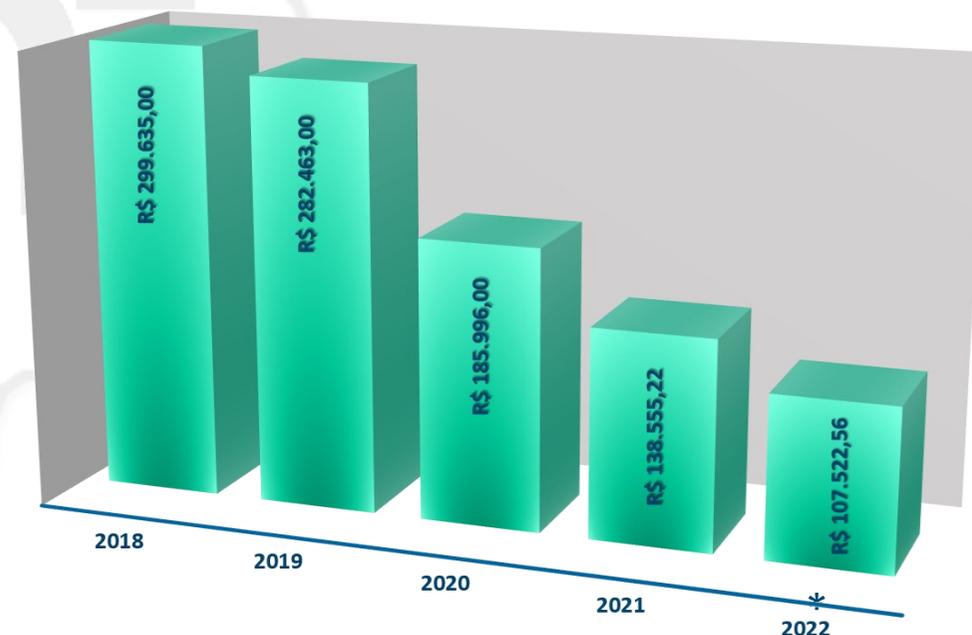


SERVIÇO DE TELEFONIA

Houve uma redução de gastos de 80% na utilização da telecomunicação fixa TRT e 5% na telefonia móvel, com economia de R\$ 25.563,00 e R\$ 5.470,00, respectivamente.

Contribuiu para este fim a renegociação dos contratos com as empresas de telecomunicação e a instalação do sistema VOIP.

TELEFONIA (VALOR PAGO)



3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.6. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL – USO CONSCIENTE DOS RECURSOS NATURAIS

GESTÃO DE RESÍDUOS

Em 2022, o Tribunal instituiu oficialmente a **Política de Gerenciamento de Resíduos Sólidos**, por meio da Portaria GP/TRT16 nº 410, de 2022, que aprovou o **Plano de Gestão de Resíduos Sólidos**, embora já realizasse a coleta seletiva no Prédio-Sede e no Foro da Capital.

Ainda não foi possível a adequação de logística de coleta nas Varas do Trabalho do interior do Estado, frente à dificuldade de cadastro de cooperativas regulares.

No ano de 2022 foram coletados e descartados corretamente 2.297 kg de resíduos recicláveis, sendo 1.816kg de papel/papelão, 113kg de plástico, 2kg de vidro, 56kg de metal e 310 litros de resíduos de saúde.



SISTEMA DE MONITORAMENTO DE DESPESAS

Em 2022 foram realizadas várias reuniões com os gestores das unidades judiciárias e das unidades macros da área administrativa do TRT, visando sensibilizar para o engajamento nas ações de combate ao desperdício e melhoria dos índices de sustentabilidade.

Mensalmente são disponibilizados os gastos e consumos de todos os prédios por meio do sistema disponibilizado através do link: <https://www.trt16.jus.br/unidades/gestao-socioambiental/painel-socioambiental-do-trt16-pls-2021-2025>

Para as três unidades que melhor se posicionarem na contribuição dos indicadores sustentáveis serão concedidos os Selos Ouro, Prata e Bronze de Excelência em Sustentabilidade, de acordo com a colocação de cada uma, conforme Portaria GP/TRT16 nº 414, de 2021.



<https://www.trt16.jus.br/unidades/gestao-socioambiental/painel-socioambiental-do-trt16-pls-2021-2025>

3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

3.5.6. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL – USO CONSCIENTE DOS RECURSOS NATURAIS

GARRAFÕES DE ÁGUA MINERAL

No exercício 2022 foram consumidos 5.601 garrafões de água mineral de 20 litros.

Tal modalidade de 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.

EXPECTATIVAS PARA OS PRÓXIMOS EXERCÍCIOS

O **PLS TRT16** está sendo revisado para as devidas adaptações de metas, planos de ação e sistemas de monitoramento para os exercícios de 2023 a 2024.

As novas metas já aprovadas pelo **Comitê de Patrimônio, Logística e Sustentabilidade** estão sendo apresentadas à Presidência do Tribunal, de forma a promover sua aprovação e divulgação.

As metas propostas para o **PLS 2023/2024** mostram-se mais audaciosas, pois almejam a redução mais significativa dos consumos e gastos, maior conscientização e comprometimento dos gestores e servidores e, conseqüente, elevação do enquadramento do Tribunal no **Balanco Socioambiental** e no **Prêmio CNJ de Qualidade**, ambos do Conselho Nacional de Justiça.

CAPÍTULO 4

INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

Nesse Capítulo são apresentadas as principais informações orçamentárias, financeiras e contábeis que dão suporte às informações de desempenho da organização no período

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

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

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 95/2016, o ano de 2022 foi marcado, ainda, pelos efeitos da Pandemia do Coronavírus. Nesse cenário, a SOF contribuiu de forma decisiva para o alcance dos resultados do Tribunal no exercício de 2022, 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 CAUSAS NA JUSTICA DO TRABALHO	40.000	Processo jugado unidade	38.733	97%	17.768.096
		0001 - MANUTENCAO E GESTAO DOS SERVICOS E SISTEMAS DE TI	14	Sistema mantido	14	100%	2.406.052
		0002 - CAPACITACAO DE RECURSOS HUMANOS	1.800	Servidor capacitado	1.298	72%	1.014.992
		0003 - MANUTENCAO DE VARAS ITINERANTES NA JUSTICA DO	25	Vara mantida	0	0%	0
		0005 - FORMACAO E APERFEICOAMENTO DE MAGISTRADOS	270	Magistrado capacitado	179	66%	343.377
2004	ASSISTENCIA MEDICA E ODONTOLOGICA AOS SERVIDORES- MARANHÃO	0001 - ASSISTENCIA MEDICA E ODONTOLOGICA DE CIVIS	1.371	Pessoa beneficiada	1.340	98%	7.026.598
212B	BENEFICIOS OBRIGATORIOS AOS SERVIDORES - MARANHÃO	0001 - ASSISTENCIA PRE-ESCOLAR AOS DEPENDENTES DE SE	115	Pessoa beneficiada	120	104%	1.037.806
		0005 - AUXILIO-ALIMENTACAO DE CIVIS	609	Pessoa beneficiada	618	101%	7.600.205
216H	AJUDA DE CUSTO PARA MORADIA OU AUXILIO-MORADIA A AGENTES PUB	AMMM - AJUDA DE CUSTO PARA MORADIA A MAGISTRADOS E M	1	Agente público benef.	0	0%	0
		AMOA - AUXILIO-MORADIA PARA OUTROS AGENTES PUBLICOS	9	Agente público benef.	0	0%	0
219I	COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL - MARANHÃO	0000 - COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL - MARANHÃO	576	Conteúdo divulgado	580	101%	105.035
4224	ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES - MARANHÃO	0000 - ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES	200	Pessoa assistida	328	164%	277.895
							37.580.056,22

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

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

Ø AÇÃO: 4256 - APRECIÇÃO DE CAUSAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO 000 - APRECIÇÃO DE CAUSAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO - A execução da meta física apresentou-se ligeiramente inferior ao que foi previsto. Ressalta-se, no entanto, que a meta prevista, representa uma estimativa com base no desempenho de anos anteriores, estando portanto, a execução dentro da margem de previsão. Destaca-se, ainda, que este Tribunal cumpriu as Metas Nacionais 01 e 02, com percentuais de desempenho de 107% e 104% respectivamente, cujas metas referem-se ao julgamento de processos novos e antigos, representando neste sentido um bom desempenho de produtividade.

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO 001 - MANUTENÇÃO E GESTÃO DOS SERVIÇOS E SISTEMAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - Foram mantidos os 14 Sistemas de Manutenção e Gestão dos Serviços e Sistemas de Tecnologia da Informação.

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO 002 - CAPACITAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - A Escola Judicial realizou um total de 1.507 capacitações, sendo 179 referentes a magistrados, 1.119 referentes a servidores e 209 referente a público externo. Contudo, devido ao fim das restrições impostas pela pandemia do novo coronavírus e o retorno dos cursos na modalidade presencial, verificou-se uma diminuição da participação dos servidores e magistrados lotados no interior do estado bem como de servidores que trabalham em regime de teletrabalho. Por outro lado, justifica-se a utilização do recurso total disponibilizado devido ao retorno das atividades presenciais, a contratação de palestrantes de renome nacional durante o ano de 2022, a exemplo da atriz Denise Fraga e do escritor Myr Klink, bem como devido a realização das Semanas de Extensão nas cidades de São Luis, Imperatriz, Timon e Bacabal.

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO 003 - MANUTENÇÃO DE VARAS ITINERANTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO - Em 2022 não foram realizadas Varas Itinerantes.

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO 005 - FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS - Embora não tenha sido cumprida a meta física referente a esta ação, a EJUD16 realizou um total de 179 capacitações de magistrados. Um dos fatores que levou ao não cumprimento da meta foi o retorno dos cursos na modalidade presencial e a consequente diminuição da participação dos magistrados lotados no interior do estado. Por outro lado, justifica-se a utilização do recurso total disponibilizado devido à contratação de cursos e palestrantes ilustres durante o ano de 2022 para participar das Semanas de Formação de Magistrados, bem como, devido ao custeio da participação de magistrados em cursos oferecidos em outros estados bem como em eventos internacionais.

Ø AÇÃO: 2004 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA AOS SERVIDORES, EMPREGADOS E SEUS DEPENDENTES

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO 001 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA DE SERVIDORES CIVIS - A meta física apresentou-se ligeiramente inferior ao que foi previsto em função do desligamento de alguns beneficiários (titular e dependente), em quantidade superior aos novos ingressos.

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

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

Ø AÇÃO: 212B - BENEFÍCIOS OBRIGATÓRIOS AOS SERVIDORES

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO 001 - ASSIST PRÉ-ESCOLAR AOS DEPENDENTES DOS SERVIDORES E EMPREGADOS - A execução da meta física apresentou-se ligeiramente superior ao que foi previsto em função da inclusão de novos beneficiários, em quantidade superior aos desligamentos por atingimento da idade máxima permitida para este benefício.

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO 004 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO AOS SERVIDORES E EMPREGADOS - A execução da meta física apresentou-se ligeiramente superior ao que foi previsto em função da nomeação de novos servidores, a partir de AGO/2023, para exercerem cargos em comissão.

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

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO AMMM - AJUDA DE CUSTO PARA MORADIA A MAGISTRADOS - Embora tenha sido planejado em 2021 para execução em 2022, não houve execução da despesa tendo em vista que o juiz auxiliar da Presidência não solicitou/utilizou esse benefício.

PROGRAMA ORÇAMENTÁRIO AMOA - AUXÍLIO-MORADIA PARA OUTROS AGENTES PÚBLICOS - ATIVOS - Em 2022, não foram realizados pagamentos relativos ao auxílio-moradia para outros agentes públicos.

Ø AÇÃO: 2549 - COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL - Observa-se o cumprimento de 101% da meta física da ação, ou seja, a produção de notícias no ano de 2022 atingiu o total de 580 notícias veiculadas no site institucional, numa média de 48,33 matérias por mês, superando, portanto, a meta prevista para 2022.

Ø AÇÃO: 4224 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA À PESSOAS CARENTES - No segundo semestre de 2022, o Regional passou a utilizar o módulo AJ/JT do sistema SIGEO para pagamento dos honorários periciais, o que resultou numa melhoria do procedimento e conseqüentemente uma maior execução da meta física.

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/2022, 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. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.1.2. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO

A Lei Orçamentária Anual de 2022 – LOA/2022 consignou ao TRT - 16ª Região dotação orçamentária no total de R\$ 248,5 milhões tendo sido recebidas suplementações e descentralizações orçamentárias no valor total de 24,5 milhões no decorrer exercício, o que re-dimensionou o orçamento/2022 para a cifra de R\$ 273,0 milhões.

Além disso, foram recebidos recursos no montante de R\$ 10,1 milhões para pagamento de RPV e Precatórios da Administração Direta e Indireta, que por sua especificidade deixamos de incluir nos demonstrativos abaixo:



EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

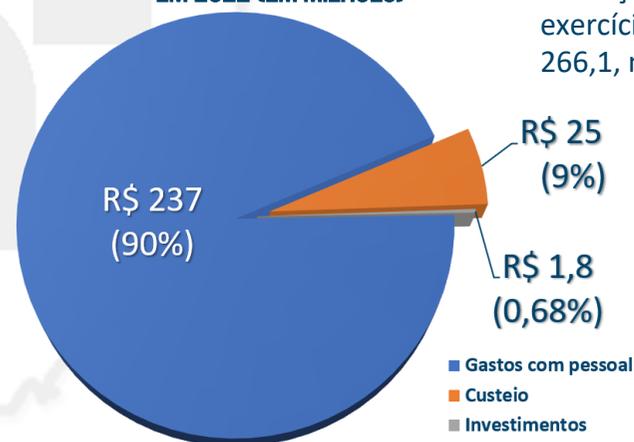
Em 2022, o Tribunal recebeu dotação de R\$ 273 milhões. Desse total, foram empenhados R\$ 271,8 milhões, liquidados R\$ 264,4 milhões e pagas despesas no montante de R\$ 264,2 milhões, valor este equivalente a 96,78% das despesas totais autorizadas em 2022.

EXECUÇÃO FINANCEIRA

O valor pago em 2022 totalizou R\$ 264,2 milhões, dos quais a maior parte foi direcionada ao pagamento de Pessoal.

O pagamento de obrigações oriundas de empenhos emitidos em anos anteriores (restos a pagar processados e não processados), em 2022, totalizou R\$ 1,9 milhões, o que elevou a execução financeira total do exercício para a cifra de R\$ 266,1, milhões.

VALORES TOTAIS PAGOS PELO TRIBUNAL EM 2022 (EM MILHÕES)



DOTAÇÃO E EXECUÇÃO DAS DESPESAS PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO EM 2022 E 2021**.

Em R\$ milhões

Despesa	2022					2021					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	240.530	239.753	237.464	237.417	145	224.102	222.467	221.958	221.778	746	15.640	7,05%
CUSTEIO	26.927	26.534	25.169	24.998	917	16.978	15.284	13.950	13.950	1.033	11.049	79,20%
INVESTIMENTOS	5.559	5.558	1.803	1.803	847	1.794	1.527	666	666	488	1.137	170,75%
TOTAIS	273.016	271.845	264.436	264.219	1.909	242.874	239.277	236.574	236.393	2.267	27.825	11,77%

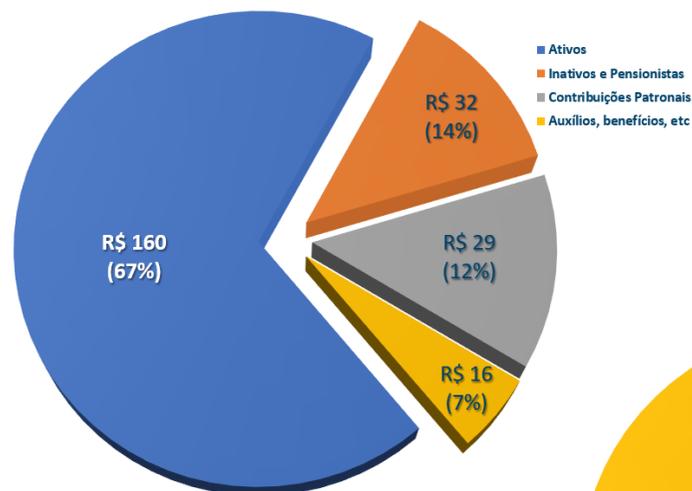
*RP Pago: Restos a Pagar Processados e Não Processados Pagos

**Não constam na tabela acima os valores referentes a Precatórios/RPV pagos por este Tribunal.

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

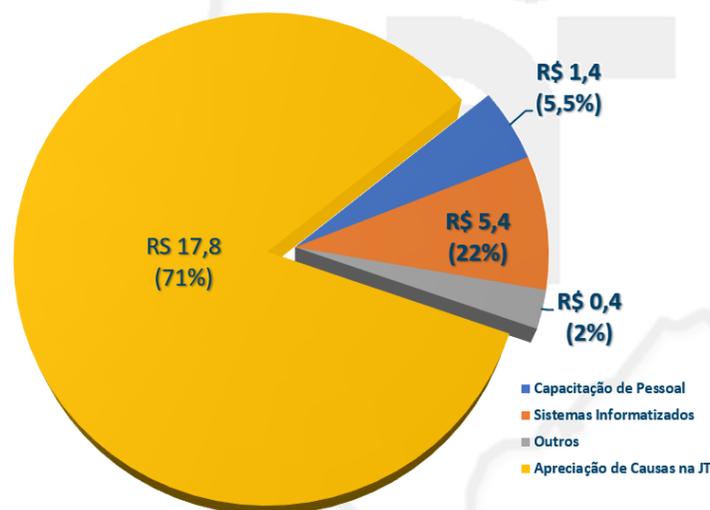
4.1.3. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – DESPESA DO TRIBUNAL

GASTO COM PESSOAL (EM MILHÕES)



A elevação dos gastos em relação ao ano de 2021 decorre, principalmente, do crescimento vegetativo da folha de pagamento e do aumento do valor **per capita** do benefício Assistência Médica Odontológica.

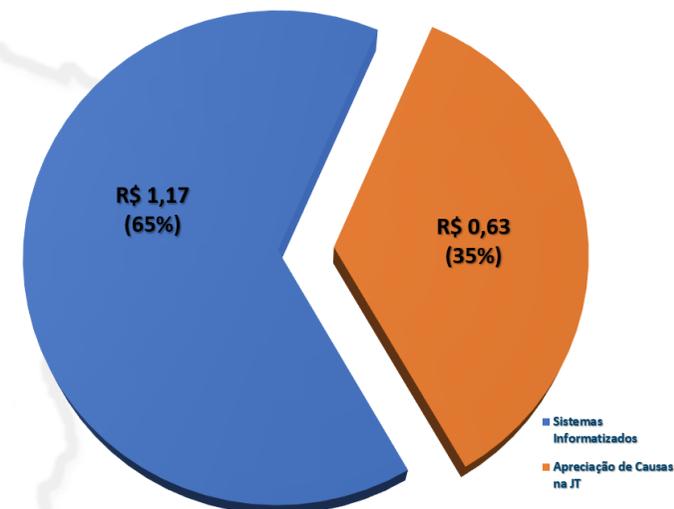
CUSTEIO (EM MILHÕES)



Em 2022, os pagamentos das despesas de custeio, LOA acrescida das Provisões Recebidas, totalizaram R\$ 24,9 milhões, sendo que 71% do montante acima fora destinado para Apreciação de Causas na JT.

O percentual restante, 29%, fora aplicado em Capacitação de Pessoal, Sistemas Informatizados e Outros.

INVESTIMENTO (EM MILHÕES)

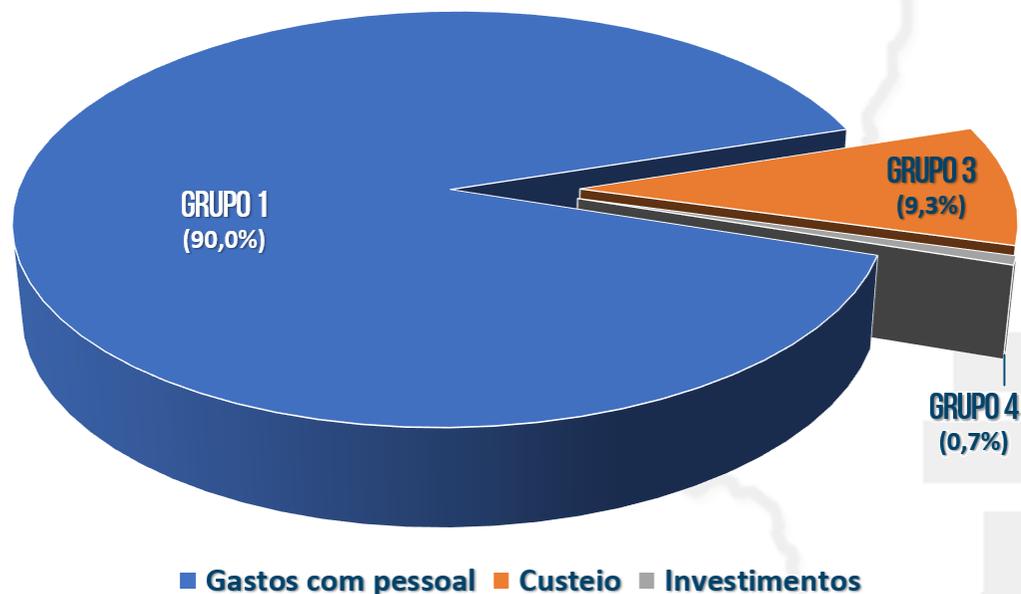


O maior volume de investimentos pagos, em 2022, teve como prioridade a segurança dos sistemas informatizados, visando a manutenção e gestão dos serviços e sistema de tecnologia da informação, entre outros.

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

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

EXECUÇÃO POR GRUPO E 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	149.999
13 - OBRIGACOES PATRONAIS	28.944
01 - APOSENT.RPPS, RESER.REMUNER. REFOR.MILITAR	22.913
92 - DESPESAS DE EXERCICIOS ANTERIORES	10.387
46 - AUXILIO-ALIMENTACAO	6.765
93 - INDENIZACOES E RESTITUICOES	8.299
03 - PENSOES DO RPPS E DO MILITAR	4.652
16 - OUTRAS DESPESAS VARIAVEIS - PESSOAL CIVIL	2.065
07 - CONTRIBUICAO A ENTIDADE FECHADA PREVIDENCIA	1.244
08 - OUTROS BENEF.ASSIST. SERVIDOR E DO MILITAR	1.208
Demais elementos	1.379
TOTAL PESSOAL E ENCARGOS	237.855

ELEMENTO DESPESA	VALOR PAGO (R\$ MIL)
37 - LOCACAO DE MAO-DE-OBRA	7.138
39 - OUTROS SERVICOS DE TERCEIROS PJ - OP.INT.ORG.	6.538
40 - SERVICOS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO – PJ	6.412
36 - OUTROS SERVICOS DE TERCEIROS - P. FÍSICA	552
92 - DESPESAS DE EXERCICIOS ANTERIORES	1.041
30 - MATERIAL DE CONSUMO	831
14 - DIARIAS - PESSOAL CIVIL	1.026
Demais elementos	1.023
TOTAL CUSTEIO	24.561

ELEMENTO DESPESA	VALOR PAGO (R\$ MIL)
52 - EQUIPAMENTOS E MATERIAL PERMANENTE	1.702
40 - SERVICOS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO - PJ	101
TOTAL INVESTIMENTOS	1.803

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.1.4. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – PRECATÓRIOS

O pagamento de **Precatórios e Requisições de Pequeno Valor (RPV)** teve um aumento substancial no ano de 2022 quando comparado com 2021, conforme se observa na tabela abaixo, destacando-se o acréscimo dos paga-

	2022				2021				Em R\$ mil	
	Provisão e Destaque Recebidos (a)	Empenhado (b)	Liquidado (c)	Pago (d)	Provisão e Destaque Recebidos (e)	Empenhado (f)	Liquidado (g)	Pago (h)	Varição R\$ (d-h)	Varição % (d/h)
PRECATÓRIOS	1.076.512,00	1.076.512,00	1.076.512,00	1.076.512,00	514.601,00	514.346,35	514.346,35	514.346,35	562.165,65	209%
REQUISIÇÕES DE PEQUENO VALOR	9.045.182,19	9.045.182,19	9.045.182,19	9.045.182,19	7.457.688,45	7.457.688,45	7.457.688,45	7.457.688,45	1.587.493,74	121%
Total	10.121.694,19	10.121.694,19	10.121.694,19	10.121.694,19	7.972.289,45	7.972.034,80	7.972.034,80	7.972.034,80	2.149.659,39	127%

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

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.1.5. 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. O setor é composto pela servidora Laena Ticiane Santos Cardoso Barros, cedida da Universidade Federal do Maranhão, que atua como contadora Responsável do TRT16 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. Demais políticas contábeis podem ser melhor compreendidas nas Demonstrações Contábeis do Tribunal.

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 informação 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 podem ser encontrados nas **Notas Explicativas** publicadas no sítio eletrônico 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://www.trt16.jus.br/transparencia>”, no caminho: **Relatórios de gestão => 2022 => Demonstrações Contábeis, Notas Explicativas e Declaração do Contador 2022**.

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.1.5. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – INFORMAÇÕES CONTÁBEIS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES DO SETOR DE CONTABILIDADE

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

- Registro e baixa de Suprimentos de Fundos, cujas prestações de contas foram devidamente analisadas e acatadas pelo ordenador de despesa;
- Gestão dos cartões de pagamento do governo federal - CPGF e pagamento das faturas;
- 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 TRT16 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 TRT16 e regularização das que necessitarem de tal procedimento;
- Inscrição de prestadores de serviços Pessoa Física decorrentes das contratações via Suprimentos de Fundos direto no E-social;
- Conciliação das informações escrituradas no SIGEO com o Efd-Reinf para envio da DCTFWEB e pagamento do DARF numerado;
- Verificação de valores recebidos em fontes próprias e acompanhamento da baixa do respectivo direito a receber;
- Registros e análises das concessões de suprimento de fundos.

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.2.1. GESTÃO DE CUSTOS – CONFORMIDADE LEGAL

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

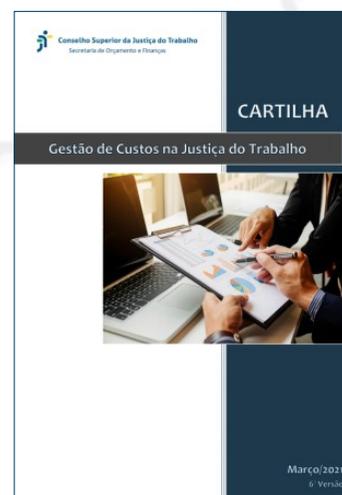
O projeto piloto do sistema próprio foi desenvolvido e implantado no TST, entretanto, teve sua ampliação foi suspensa devido aos altos custos para aquisição de licenças de software necessário para a extração de dados, e da diversidade de sistemas corporativos em uso nos tribunais regionais, que dificultariam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

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

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 docu-

mento detalhou as premissas básicas da metodologia utilizada, a rotina de registro no SIAFI, os objetos de custos, a codificação dos centros de custos e os critérios de definição de competência. Dessa forma, a partir de abril/2019, todos os TRT's e o TST passaram a ter a obrigatoriedade de preencher o campo de Detalhamento de Centro de Custos, que alimenta o SIC-Gov.

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



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)	

Cartilha Gestão de Custos na Justiça do Trabalho - versão 6 - março/2021

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.2.1. GESTÃO DE CUSTOS – ESTIMATIVA DE CUSTOS

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

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

Na Justiça do Trabalho, isso será possível quando houver a integração ao seu Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira (SIGEO -JT), solicitada em Dezembro de 2019 com a apresentação do Documento de Oficialização da Demanda de STIC (DOD).

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.

Após essa definição inicial, em 2020 e 2021 o sistema de custos na JT sofreu algumas atualizações, dentre elas foi a criação de mais 03 objetos de custos: 23 para pessoal ativo, 24 para pessoal inativo e 25 para pensionistas. Desta forma, apesar de os custos de pessoal ainda estarem alocados indefinidamente quando as suas instâncias, eles já estão segregados por características de natureza orçamentária no pagamento das folhas de

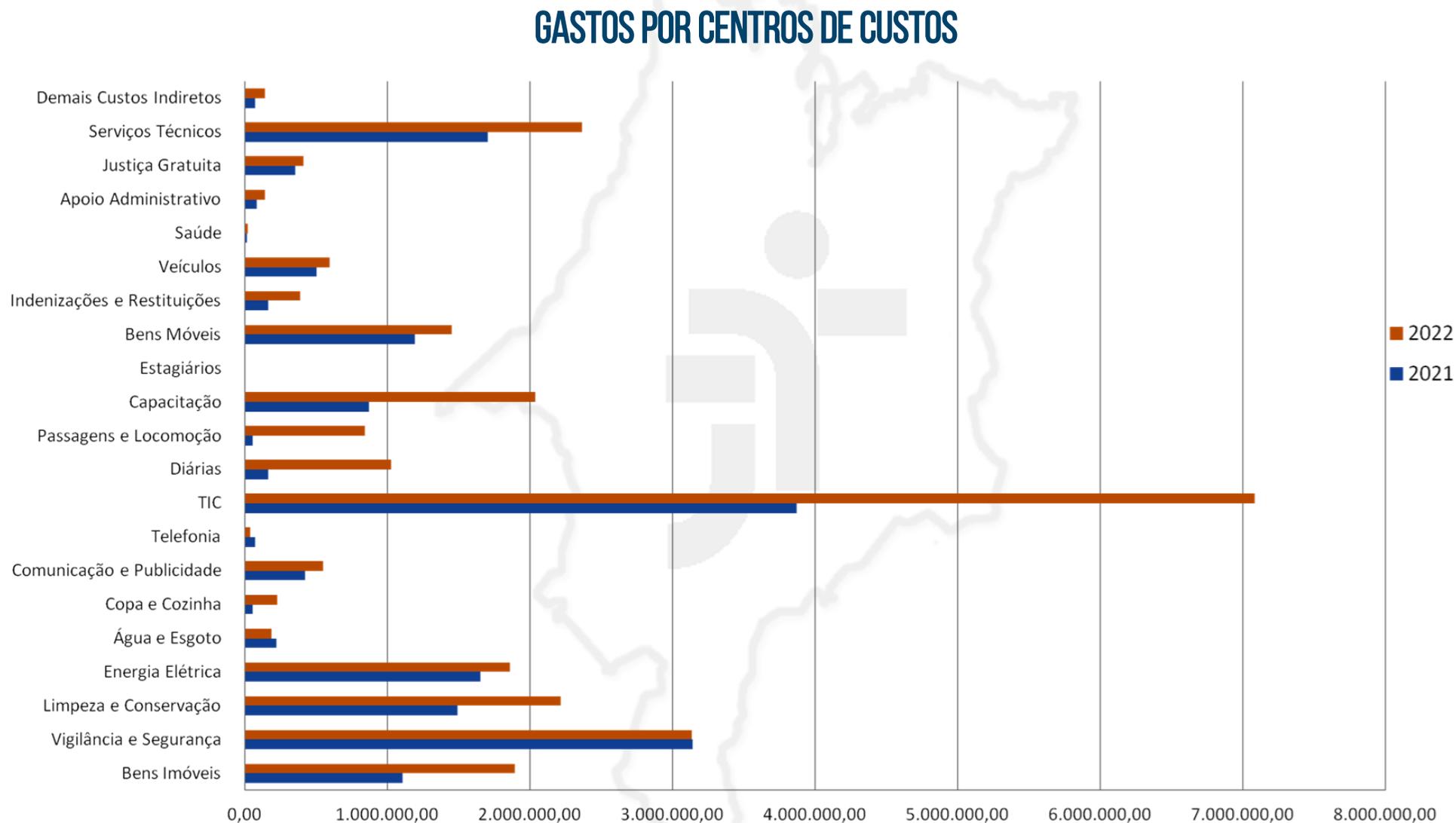
pessoal.

Na tabela abaixo verifica-se a alocação dos gastos do TRT16 por centro de custos nos anos de 2022 e 2021:

Cód. CC	Centro de Custos	2022 Valor R\$	2021 Valor R\$
1	Bens Imóveis	1.897.645,01	1.107.518,22
2	Vigilância e Segurança	3.134.273,37	3.143.169,72
3	Limpeza e Conservação	2.218.039,28	1.493.088,41
4	Energia Elétrica	1.858.989,61	1.651.278,77
5	Água e Esgoto	186.974,59	225.009,94
6	Copa e Cozinha	229.011,62	54.720,26
7	Comunicação e Publicidade	549.231,19	424.491,90
8	Telefonia	38.029,74	73.393,52
9	TIC	7.083.772,42	3.874.752,59
10	Diárias	1.028.618,99	163.280,47
11	Passagens e Locomoção	841.542,25	55.323,90
12	Capacitação	2.036.547,81	874.556,50
13	Estagiários	0,00	0,00
14	Bens Móveis	1.450.732,07	1.192.303,64
15	Indenizações e Restituições	391.426,29	168.548,39
16	Veículos	596.911,82	505.834,17
17	Saúde	22.441,73	18.868,90
18	Apoio Administrativo	142.145,11	84.248,75
19	Justiça Gratuita	413.189,81	357.333,04
20	Serviços Técnicos	2.368.358,75	1.707.288,24
21	Demais Custos Indiretos	144.245,50	71.757,58
22	Genérico (Custos Não Controláveis)	0,00	0,00
23	Pessoal Ativo	198.068.702,97	192.767.074,64
24	Pessoal Inativo	530.037,42	267.795,30
25	Pensionista	39.187,12	25.540,01
	TOTAL	214.941.296,87	210.247.177,86

4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.2.2. GESTÃO DE CUSTOS – GASTOS POR CENTROS DE CUSTOS



4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.2.3. GESTÃO DE CUSTOS – ESTIMATIVA DE CUSTOS – ALOCAÇÃO POR INSTÂNCIA

Como verifica-se nos quadros anteriores, depois dos gastos de pessoal, que foram alocados nos centros de custos 23, 24 e 25, destacam-se pela materialidade os dois maiores centros de custos do ano de 2022 e 2021: TIC e Vigilância e Segurança.

Destacam-se, pela relevância, os gastos com Justiça Gratuita (pagamento de honorários periciais para hipossuficientes) por serem de gastos relevantes para o alcance da missão e objetivos estratégicos deste Tribunal que são completamente aplicados na 1ª instância.

Destacam-se, ainda, os gastos com Diárias, Passagens e Locomoção e Capacitação por terem tido um aumento superior a 100% em 2022.

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 Secretaria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa.

Pela análise do gráfico da página anterior é possível verificar que, de

uma forma geral, os custos de 2022 foram maiores que os de 2021, isso se deve ao fato de que a execução do orçamento de 2021 sofreu mais impactos da pandemia que a de 2022. No ano de 2022 os contratos voltaram a ser executados de forma a refletir a realidade dos gastos deste TRT16.

Verificou-se ainda que a grande divergência de custos de TIC entre os anos analisados ocorreu devido a um recebimento de orçamento específico para aprimoramento de tecnologias da informação na JT.

Analisando os gráficos abaixo, é possível inferir que a maior parte dos gastos dos maiores centros de custos do TRT16 foram alocados na 1ª Instância. Portanto, a 1ª instância recebeu a maior parte dos custos direcionados para tecnologia da informação e vigilância e segurança.

Ademais, os gastos cujos valores cresceram em mais de 100% de um ano para outro, refletem a volta à normalidade das atividades de capacitação e viagens institucionais pós-pandemia.

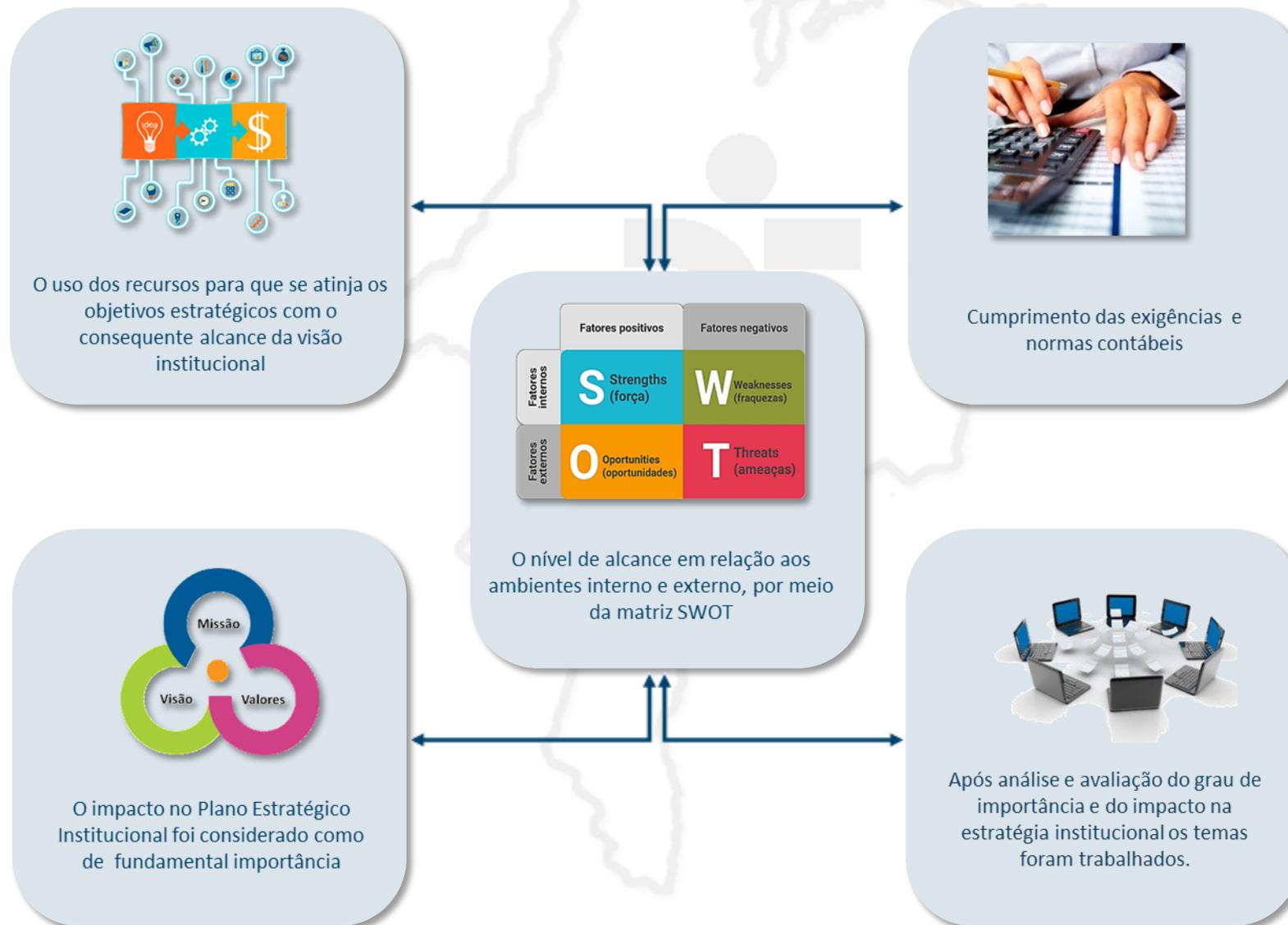


Desta forma, a informação de custos amplia a capacidade gerencial dos administradores públicos, ao subsidiar os processos decisórios e permitir a análise entre os recursos utilizados e os resultados atingidos na prestação de serviço. Nesse sentido, o gerenciamento de custos pode evidenciar as melhores 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, 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



METODOLOGIA ADOTADA NA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO DE GESTÃO



CRÉDITOS

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 **Secretaria de Governança e Gestão Estratégica**, nos termos da Portaria GP nº 2010, de 7 de março de 2017.

PRESIDENTE

FRANCISCO JOSÉ DE CARVALHO NETO
Desembargador

SUPERVISÃO GERAL DOS TRABALHOS

CARLOS CÉSAR PINTO REIS
Secretário-Geral

COORDENAÇÃO GERAL DOS TRABALHOS

FERNANDA CRISTINA MUNIZ MARQUES
Diretora-Geral

COORDENAÇÃO TÉCNICA E EXECUÇÃO

MARCOS PIRES COSTA
Coordenador de Governança e Gestão Estratégica

PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E CAPA

ALINE CRISTINA SALES LOBATO
ARY ARRUDA GOMES DE SÁ FILHO
MARCOS ANTONIO DE SOUZA SILVA

REDAÇÃO (PRODUÇÃO COLETIVA)

GABINETE DA PRESIDÊNCIA/SECRETARIA-GERAL
DIRETORIA-GERAL

SECRETARIA DA CORREGEDORIA REGIONAL
ESCOLA JUDICIAL

SECRETARIA DE ORÇAMENTO E FINANÇAS
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

SECRETARIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
SECRETARIA DE AUDITORIA

COORDENADORIA DE MATERIAL E LOGÍSTICA
COORDENADORIA DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO NEGOCIAL

DIVISÃO DE ACESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
DIVISÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO

SETOR DE OUVIDORIA

SETOR DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL

COMISSÃO PERMANENTE DE SINDICÂNCIA E PROCESSO DISCIPLINAR

