

# RELATÓRIO DE GESTÃO

# 2025



# RELATÓRIO DE GESTÃO DE 2025

São Luís – Março de 2026

© Copyright 2026, Tribunal Regional do Trabalho  
da 16ª Região <[www.trt16.jus.br](http://www.trt16.jus.br)>

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

---

**B823r**

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

Relatório de Gestão de 2024 / Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.  
São Luís (MA), 2026.

112 p.: il. color.

Documento eletrônico

Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/transparencia/prestacao-de-contas/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)**

---

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca “João Freire Medeiros”.

# 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
- ENTIC-JUD - Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário
- 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
- IIA - *Institute of Internal Auditors*
- 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
- ONU - Organização das Nações Unidas
- PE - Planejamento Estratégico
- PGJ-MA - Procuradoria-Geral de Justiça do Maranhão
- PLS - Plano de Logística Sustentável
- PROAD - Sistema de Processo Administrativo Virtual
- 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
- SEDE/ME - Secretaria de Gestão da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia
- SEGES/MP - Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento e Orçamento
- SEI - Sistema Eletrônico de Informações
- SIAFI - Sistema Integrado de Admin. 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
- VT - Vara do Trabalho

**A**presentamos o Relatório de Gestão do exercício de 2025 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 da República Federativa do Brasil, 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:

1. Visão Geral Organizacional e Ambiente Externo .....	16
2. Riscos, Oportunidades e Perspectivas .....	31
3. Governança, Estratégia e Desempenho .....	35
4. Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis .....	100
Anexos, Apêndices e Links .....	108

MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO .....	7
1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO .....	16
O TRIBUNAL - QUEM SOMOS .....	17
MODELO DE NEGÓCIO (VALOR PÚBLICO DO EXERCÍCIO) .....	23
RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO .....	25
2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS .....	31
PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS .....	32
DESAFIOS, INCERTEZAS E IMPLICAÇÕES .....	34
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO .....	35
ESTRUTURA DE GOVERNANÇA - SISTEMA DE GOVERNANÇA .....	36
GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO .....	48
PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS .....	50
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO .....	66
RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO .....	67
4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS .....	100
GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA .....	101
GESTÃO DE CUSTOS .....	106
ANEXOS, APÊNDICES E LINKS .....	108

# MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

Com elevado senso de responsabilidade institucional e compromisso com a transparência, temos a honra de apresentar o Relatório de Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, referente ao exercício de 2025.

A gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, no exercício de 2025, estruturou-se a partir de um modelo de governança pública orientado por evidências, com base nas diretrizes do Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal de Contas da União. Esse modelo fundamenta-se na integração entre planejamento estratégico, gestão de riscos, controles internos e monitoramento de desempenho, assegurando decisões mais eficientes, alocação racional de recursos e geração de valor público.

Este documento consolida os principais resultados alcançados ao longo do ano, reunindo ações estratégicas implementadas, indicadores de desempenho, dados operacionais, programas, projetos e demais iniciativas executadas, em plena consonância com a missão institucional e os objetivos estratégicos desta Corte. Mais do que cumprir uma exigência legal, o relatório representa o compromisso contínuo do Tribunal com uma gestão

pública orientada pelos princípios da governança, integridade, responsabilidade fiscal, transparência, inovação, sustentabilidade, cooperação institucional, acessibilidade, equidade, inclusão e respeito à diversidade, busca permanente pela excelência, efetividade, eficiência, agilidade e segurança na prestação jurisdicional e administrativa,

alinhando-se à visão institucional de ser reconhecida como uma justiça célere e efetiva, promotora da pacificação social e do desenvolvimento sustentável.

Sua elaboração seguiu as diretrizes da Instrução Normativa TCU nº 84/2020 e da Decisão Normativa TCU nº 198/2022, em consonância com o art. 70 da Constituição Federal, e envolveu a articulação integrada de todas as áreas estratégicas da instituição – administrativa, financeira, orçamentária, contábil, patrimonial, de planejamento, de governança e judiciária – assegurando a fidedignidade, a completude e a objetividade das informações apresentadas.

O Relatório de Gestão também se configura como um instrumento fundamental de governança pública, permitindo que magistrados, servidores, advogados, jurisdicionados e a sociedade em geral acompanhem, com clareza e transparência, a atuação institucional do TRT da 16ª Região, seus avanços, boas práticas e os desa-



Desembargadora Presidente  
**MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA**

# MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

fos enfrentados no cumprimento de sua missão constitucional.

Renovamos, com esta entrega, nosso compromisso com a accountability, com a melhoria contínua dos serviços judiciais e administrativos, e com o fortalecimento da confiança da sociedade no Poder Judiciário Trabalhista.

A gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região tem sido norteada pelos princípios basilares da administração pública, com ênfase na legalidade, eficiência e transparência. Em 2025, o compromisso contínuo com a boa governança e a busca incessante pela excelência na prestação jurisdicional resultaram em avanços substanciais, consolidando o TRT16 como uma corte moderna, ágil e eficiente. A instituição mantém seu foco em proporcionar à sociedade e aos jurisdicionados um serviço de altíssima qualidade. Os dados aqui apresentados refletem a dedicação da administração em promover uma gestão de elevado padrão, com impactos diretos na melhoria dos indicadores de governança e na efetividade da entrega da justiça, demonstrando o compromisso inabalável com a melhoria contínua dos processos e resultados.

A atuação institucional esteve orientada por uma lógica de gestão por resultados, com definição clara de metas, monitoramento contínuo de indicadores e avaliação sistemática de desempenho, em alinhamento com o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (2021–2026), o que possibilitou ganhos concretos de eficiência e efetividade na prestação jurisdicional.

No campo da governança e do compliance, o Tribunal consolidou um ambiente institucional orientado à integridade, transparência e conformidade normativa, com o fortalecimento dos mecanismos de controle interno, auditoria e gestão de riscos, assegurando maior previsibilidade, segurança jurídica e accountability na atuação administrativa. Nesse sentido, implementamos ações concretas, destacando-se a ampla divulgação das informações institucionais por meio do Portal da Transparência, garantindo acesso irrestrito a dados orçamentários, licitações, contratos e execução financeira; a modernização dos sistemas de controle interno e auditoria, fortalecendo os mecanismos de fiscalização e acompanhamento da execução orçamentária; condução com responsabilidade fiscal e equilíbrio financeiro do planejamento orçamentário; a ampliação das políticas de integridade, com foco na prevenção de irregularidades; e a maior eficiência na gestão de recursos humanos e materiais. Toda essa modernização foi impulsionada pela ampliação do Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira (Sigeo). Como resultado, o TRT16 cumpriu integralmente os limites de despesa estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal e pelos normativos do TCU, demonstrando compromisso com a transparência e a prestação de contas na aplicação dos recursos públicos.

Alinhada aos princípios da governança pública e da eficiência administrativa, a gestão do TRT da 16ª Região priorizou, ao longo de 2025, a efetividade na entrega da

# MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

prestação jurisdicional. Com foco na modernização de fluxos internos, redução da morosidade processual e aumento da produtividade, foram implementadas medidas concretas voltadas à melhoria dos indicadores de desempenho institucional.

Entre as ações estratégicas adotadas, destacam-se: o fortalecimento da cultura de precedentes; a adoção de ferramentas tecnológicas para otimização dos fluxos de trabalho; a eliminação de processos conclusos há mais de 90 dias; a inclusão imediata em pauta de processos liberados pelos relatores; a realização de sessões extraordinárias do Pleno e das Turmas; e as alterações regimentais implementadas em 2025, que modernizaram significativamente os trâmites internos do Tribunal, com a consolidação do nosso Regimento Interno, através da Resolução Administrativa nº 250/2025.

Observa-se, a partir dos dados extraídos do DATACOR, que o TRT16, no segundo grau, conseguiu reduzir o estoque de processos pendentes de solução em relação ao ano anterior em 8,4%.

Essa redução impactou positivamente no cumprimento das Metas Nacionais 1 e 2 do Conselho Nacional de Justiça em 2025, referentes ao índice de processos julgados e ao julgamento de processos antigos, respectivamente.

Essa melhora foi acompanhada por uma redução expressiva nos prazos médios de julgamento em 2025 em

relação a 2024: o tempo entre a distribuição e a restituição dos autos com visto do relator caiu 16,8%, o prazo entre a distribuição e o julgamento do recurso foi reduzido em 38,41%, e o tempo entre a distribuição e a baixa dos recursos caiu 38,57%, representando um avanço expressivo na celeridade processual.

Com a inclusão imediata em pauta de todos os processos encaminhados à Secretaria do Tribunal Pleno e das Turmas, o TRT16 continuou o avanço na tramitação processual. No início de 2024, o tempo médio para pagamento, que chegava a até dois anos, foi substancialmente reduzido para apenas dois dias ao final do mesmo ano. Tal prazo permaneceu constante no decorrer do ano de 2025, fruto de uma verdadeira revolução na celeridade processual, assegurando que nenhuma demanda fique represada e que a prestação jurisdicional ocorra de forma ágil e eficiente.

Cumprimos integralmente todas as Metas Nacionais do Poder Judiciário; avançamos nos índices de conciliação, alcançando, em 2025, o maior percentual de cumprimento da meta de conciliação do país - 119,34%; reduzimos a taxa de congestionamento e projetamos o TRT16 como o Regional mais produtivo do país entre todos os Tribunais do Trabalho.

No IGEST, diversas Varas do Trabalho do Maranhão passaram a figurar entre as melhores do país. A Vara do Trabalho de Açailândia, por exemplo, alcançou, em 2025,

# MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

o 1º lugar nacional em efetividade da execução trabalhista.

Avançamos de forma decisiva na gestão dos Recursos de Revista, com expressiva redução em cerca de 84% do acervo, e em 88 %, o prazo médio de admissibilidade, assegurando previsibilidade, segurança jurídica e qualidade técnica, refletida na baixa taxa de reforma das decisões pelo TST - a 2ª menor do país, dentre os tribunais do mesmo porte, evidenciando a solidez técnica e a qualidade das decisões proferidas neste Regional e demonstrando que celeridade, qualidade e segurança jurídica podem caminhar juntas.

Na gestão de precatórios e RPVs, promovemos profunda reorganização administrativa, com ampliação de pagamentos, estímulo à conciliação, retomada do Precatório Itinerante, transformação digital e fortalecimento da governança. O Tribunal destacou-se como o Regional de pequeno porte que mais recebeu e mais expediu precatórios no país, além de figurar como o 2º que mais quitou precatórios em quantidade e o 3º em valores pagos. Também houve avanços relevantes nas RPVs, com aumento de 42% nos valores quitados e redução do número e do valor dos pendentes.

Os expressivos avanços alcançados em produtividade, gestão, transparência e governança não decorreram de circunstâncias ocasionais, mas de um processo consistente de amadurecimento institucional, fruto de um trabalho coletivo desenvolvido em estreita e harmônica par-

ceria entre a Presidência e Corregedoria Regional, de forma integrada, planejada, em sintonia permanente, sustentado por alterações regimentais estruturantes, fortalecimento da governança interna, incorporação estratégica da inovação e da tecnologia e reorganização dos fluxos judiciais e administrativos.

Os resultados alcançados refletem a efetividade das políticas institucionais implementadas e evidenciam a capacidade do Tribunal de gerar valor público, ao entregar à sociedade uma prestação jurisdicional mais célere, eficiente e alinhada às demandas contemporâneas.

A tecnologia da informação foi tratada como vetor estratégico de transformação institucional, desempenhando papel central na modernização dos fluxos de trabalho, na automação de processos e na ampliação da eficiência operacional. O Tribunal manteve o nível máximo de maturidade no índice iGovTIC-JUD do Conselho Nacional de Justiça, elevando sua pontuação para 94,12 e posicionando-se na faixa de excelência, o que evidencia a robustez do modelo de governança adotado, a aderência às diretrizes nacionais e o alinhamento da tecnologia aos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho.

No campo da gestão e da inovação tecnológica, destacaram-se iniciativas estruturantes voltadas à automação de processos e ao uso de inteligência artificial, como o desenvolvimento de robôs para atuação no PJe, sistemas de apoio à elaboração de decisões judiciais e solu-

# MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

ções de transcrição automática de audiências, que ampliaram significativamente a produtividade e a celeridade processual. Além disso, a implantação de sistemas nacionais, com destaque para ferramentas como Galileu, Pangéa, Corisco, ChatJT e o ICia, e a integração com plataformas governamentais fortaleceram a interoperabilidade institucional, reduziram custos operacionais e aprimoraram a eficiência administrativa, beneficiando diretamente magistrados, servidores e jurisdicionados, sempre com observância dos limites éticos e da segurança da informação

Esse avanço veio acompanhado da modernização da infraestrutura tecnológica e da ampliação da capacidade e da velocidade da internet, bem como a atualização de infraestruturas críticas, como os geradores de energia e a sala-cofre, assegurando estabilidade dos sistemas, continuidade dos serviços e melhores condições de trabalho.

A qualidade dos serviços prestados pela área de TIC também se evidenciou no elevado nível de satisfação dos usuários, com índice máximo de avaliação, e na capacidade de atendimento das demandas institucionais, com mais de dez mil chamados processados ao longo do ano e alto percentual de resolução dentro dos prazos estabelecidos. Soma-se a isso o fortalecimento da segurança da informação, com modernização da gestão de riscos, investimentos em infraestrutura crítica e ações contínuas de conscientização, assegurando maior confiabilidade, disponibilidade e proteção dos serviços digitais do Tribu-

nal, em consonância com os princípios da eficiência, transparência e responsabilidade na gestão pública.

Paralelamente, o TRT16 também investiu na infraestrutura física, promovendo a reforma de prédios e fóruns, assegurando ambientes mais modernos, acessíveis e adequados para magistrados, servidores e jurisdicionados.

Nesse campo, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região promoveu avanços relevantes no prédio-sede, por meio da execução de um conjunto estruturado de reformas e inaugurações que contribuíram para a modernização, funcionalidade e valorização dos espaços institucionais. Destacam-se a reforma e inauguração do auditório e do átrio, a reforma da Diretoria-Geral, bem como a revitalização e inauguração do plenário, do hall de entrada e do hall de circulação dos elevadores, proporcionando ambientes mais adequados, acessíveis e alinhados às necessidades da atividade jurisdicional e administrativa.

Além das intervenções estruturais no prédio-sede, a gestão promoveu iniciativas voltadas à valorização da memória institucional e à humanização dos espaços, com a inauguração da galeria de Diretores-Gerais, da galeria de arte na entrada do edifício e da galeria da Escola Judicial dedicada aos ex-diretores, reforçando o reconhecimento da trajetória institucional e o fortalecimento da identidade do Tribunal. Soma-se a isso a inauguração da

# MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

sala de acolhimento, ambiente concebido para oferecer suporte adequado e humanizado aos usuários do sistema de justiça.

Paralelamente, a administração também avançou na melhoria da infraestrutura das unidades do interior, com a realização de reformas, adequações e manutenções em fóruns trabalhistas, visando garantir melhores condições de trabalho para magistrados e servidores, bem como um atendimento mais digno, acessível e eficiente à população. Essas intervenções contemplaram desde ajustes estruturais e melhorias prediais até a modernização de ambientes internos, refletindo o compromisso institucional com a equidade na prestação jurisdicional em todo o Estado.

Importa destacar que tais avanços foram viabilizados a partir de um planejamento estratégico consistente e da atuação proativa da administração na captação de recursos junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), com a apresentação de projetos estruturados, devidamente justificados e alinhados às diretrizes nacionais da Justiça do Trabalho. Diversas iniciativas foram submetidas, analisadas e aprovadas pelo CSJT, assegurando investimentos fundamentais para a modernização da infraestrutura do Tribunal, o que evidencia a capacidade institucional de planejamento, articulação e execução eficiente de políticas públicas voltadas ao aprimoramento da prestação jurisdicional.

Esses investimentos refletem não apenas a preocu-

pação com a melhoria física das unidades, mas também o compromisso com a sustentabilidade, a eficiência administrativa e a adequada aplicação dos recursos públicos, garantindo que cada intervenção realizada gere impacto direto na qualidade dos serviços prestados à sociedade. Trata-se de uma política institucional voltada à construção de ambientes mais modernos, funcionais, seguros e humanizados, alinhados às melhores práticas de gestão pública e às necessidades contemporâneas da Justiça do Trabalho.

Todas essas iniciativas estiveram diretamente vinculadas ao planejamento estratégico institucional, assegurando coerência entre objetivos, ações e resultados, bem como o monitoramento contínuo do desempenho organizacional.

Assim, o conjunto dessas ações evidencia uma gestão comprometida com o planejamento estratégico, com a valorização das pessoas e com a melhoria contínua da infraestrutura institucional, contribuindo diretamente para a eficiência dos serviços prestados e para a consolidação de uma Justiça do Trabalho mais moderna, acessível e alinhada às demandas da sociedade.

A renovação da frota com a aquisição de novos veículos também melhorou a logística e o suporte às atividades administrativas e judiciais, ampliando a capacidade de atendimento da Justiça do Trabalho no estado.

O compromisso com a economicidade e a sustenta-

# MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

bilidade dos gastos públicos também foram reforçados ao longo de 2025. Foram implementadas políticas voltadas à racionalização dos custos operacionais, com revisão de contratos e realocação de recursos para áreas prioritárias; o investimento em soluções tecnológicas para modernizar a tramitação processual e reduzir despesas administrativas; e a redução do consumo de materiais e energia elétrica, incentivando a digitalização de documentos e a adoção de soluções sustentáveis. Isso tudo reforça o compromisso da administração com a responsabilidade ambiental, sustentabilidade institucional e a eficiência no uso dos recursos públicos.

O TRT16 também intensificou sua atuação institucional, por meio das comissões internas que desempenham um papel fundamental na promoção de direitos sociais. O compromisso com a equidade e a justiça social se concretizou por meio de medidas voltadas ao combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil, ao tráfico de pessoas e à discriminação, além de iniciativas para garantir condições dignas de trabalho para todos. Por exemplo, destaco a atuação do Comitê de Atenção às Pessoas em Situação de Rua, e projetos como o TRT na Escola e Caminhos da Liberdade. Mais, as Comissões de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, de Combate ao Tráfico de Pessoas e Erradicação do Trabalho Escravo, de Trabalho Seguro e o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero tiveram um papel destacado na realização de eventos,

debates e ações de conscientização, reforçando o compromisso da administração com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O Tribunal participou ativamente de fóruns nacionais e regionais, promovendo o diálogo interinstitucional e ampliando o alcance de suas iniciativas. Exemplos de iniciativas que reafirmam o papel do Tribunal como instituição que atua não apenas na solução de conflitos, mas também na promoção da cidadania, da dignidade do trabalho e da justiça social.

Na esfera da cooperação institucional, o aprimoramento do diálogo entre instituições resultou em iniciativas como o combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho e a formalização de acordos de cooperação técnica em diversas áreas, fortalecendo a atuação conjunta e a promoção de boas práticas.

No exercício de 2025, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região intensificou suas ações de comunicação institucional como vetor estratégico para o fortalecimento da imagem da Justiça do Trabalho no Maranhão. Por meio de uma atuação integrada e proativa, a Assessoria de Comunicação Social promoveu ampla divulgação das atividades institucionais e jurisdicionais em diferentes canais – sítio eletrônico, redes sociais, campanhas publicitárias, imprensa, informativos e projetos culturais – alcançando públicos interno e externo com informações acessíveis, claras e relevantes. A produção diária de conteúdo, as campanhas de cunho social e institucional, bem como o fortalecimento dos canais de interação com

# MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

a sociedade, contribuíram para ampliar a visibilidade da atuação do Tribunal, reforçando sua credibilidade, transparência e compromisso com a cidadania. Tal esforço comunicacional se traduziu em maior engajamento da sociedade e dos jurisdicionados, em consonância com os princípios da administração pública e com os objetivos estratégicos da instituição.

Em 2025, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região avançou significativamente no fortalecimento de sua política de gestão de riscos, reconhecendo-a como ferramenta essencial para a boa governança e para a tomada de decisões estratégicas. A atuação neste sentido foi decisiva na disseminação da cultura de integridade e na estruturação de um processo sistemático de identificação, avaliação e monitoramento de riscos, alinhado ao planejamento institucional e à prevenção de perdas. Foram atualizados o Mapa de Riscos e os Planos de Ação, promovendo maior integração entre os processos de trabalho e a gestão de riscos, o que permitiu a antecipação de ameaças, a mitigação de impactos e o aproveitamento de oportunidades. Com isso, o Tribunal consolidou um ambiente organizacional mais seguro, transparente e orientado à melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade.

A gestão de riscos, integrada ao processo decisório, contribuiu de forma decisiva para a antecipação de cenários, mitigação de vulnerabilidades e fortalecimento da resiliência institucional, consolidando um modelo de ad-

ministração pública mais moderno, preventivo e orientado a resultados.

O conjunto de todas essas ações evidencia que os avanços da gestão foram expressivos e que os números demonstram, de forma incontestável, a volição da administração em promover uma gestão de excelência.

Todo esse trabalho e dedicação subdivididos nos eixos de Governança, Produtividade, Transparência e Dados e Inovação recebeu o justo reconhecimento por parte do CNJ, com a concessão de mais uma condecoração, o Prêmio CNJ de Qualidade, na categoria ouro.

Destaco, ainda, o Prêmio de Inovação J.Ex 2025, na categoria Liderança Exponencial, um dos mais importantes reconhecimentos do país voltados à transformação da Justiça por meio da inovação, da tecnologia e de novas formas de gestão, bem como a Medalha Justiça e Cidadania – 25 anos, concedida durante o Troféu Dom Quixote e Sancho Pança, uma das mais expressivas honrarias nacionais do meio jurídico. Ressalto: não como distinções pessoais, mas como reflexo de uma instituição que ousou inovar, trabalhar com seriedade e entregar resultados concretos à sociedade.

No compromisso com a cidadania e com a aproximação da Justiça da sociedade, celebramos a conquista do Selo Linguagem Simples do Conselho Nacional de Justiça, reconhecimento que evidencia o esforço institucional do TRT da 16ª Região em comunicar-se de forma clara, dire-

# MENSAGEM DO DIRIGENTE MÁXIMO

ta e acessível, tornando seus atos, decisões, bem como serviços e campanhas sociais efetivamente acessíveis e compreensíveis para todas as pessoas.

Nada disso seria possível sem o empenho incansável de magistrados, desembargadores, servidores, estagiários e terceirizados, cujo trabalho diário permitiu que o TRT16 alcançasse números históricos e consolidasse sua posição de referência no cenário nacional.

O TRT16 segue comprometido com a entrega de uma Justiça do Trabalho cada vez mais eficiente, transparente e acessível à população. O aprimoramento constante da governança, aliado ao uso de tecnologia e boas práticas administrativas, continuará sendo a marca desta administração, garantindo que os jurisdicionados recebam um serviço de qualidade e ágil, sempre em consonância com os princípios da legalidade, eficiência e transparência, garantindo que a Justiça do Trabalho continue sendo um instrumento essencial para a pacificação das relações laborais e para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito.

São Luís (MA), 31 de março de 2026.

  
**MÁRCIA ANDREEA FARIAS DA SILVA**  
Desembargadora Presidente

# 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 nº 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 da República Federativa do Brasil, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro 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 sua competência constitucional.

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.2. O TRIBUNAL – ALTA ADMINISTRAÇÃO



**PRESIDENTE**

Desembargador  
**MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA**



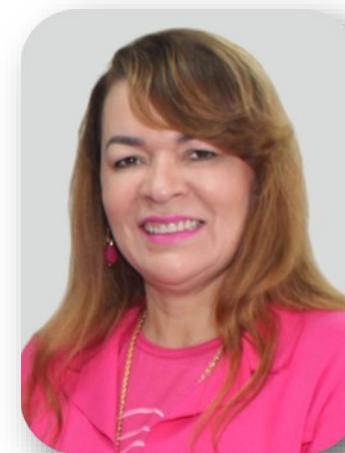
**VICE-PRESIDENTE  
E CORREGEDOR**

Desembargador  
**FRANCISCO JOSÉ DE CARVALHO NETO**



**OUVIDOR**

Desembargador  
**LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR**



**DIRETORA DA  
ESCOLA JUDICIAL**

Desembargadora  
**SOLANGE CRISTINA PASSOS DE CASTRO**

Os desembargadores **Márcia Andrea Farias da Silva** e **Francisco José de Carvalho Neto** foram eleitos para os cargos de Presidente e Vice-Presidente (e Corregedor Regional), respectivamente, para o biênio 2024-2025, em sessão administrativa extraordinária presencial ocorrida em 1º de dezembro de 2023. A posse dos dirigentes eleitos ocorreu em 13 de dezembro de 2023.

Compõem a Alta Administração do Tribunal, o desembargador **Luiz Cosmo da Silva Júnior**, no cargo de Ouidor, e a desembargadora **Solange Cristina Passos de Castro**, como Diretora da Escola Judicial, eleitos para o biênio 2024-2025.

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

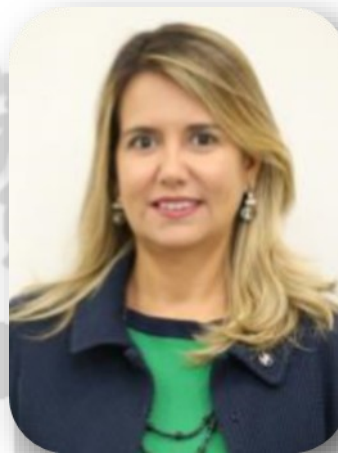
## 1.3. O TRIBUNAL – TRIBUNAL PLENO (POR ORDEM DE ANTIGUIDADE)



Desembargador  
**JOSÉ EVANDRO DE SOUZA**



Desembargador  
**GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO**



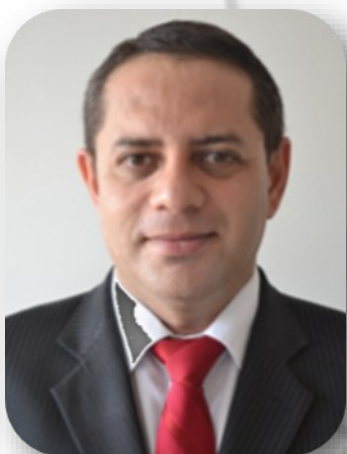
Desembargadora  
**MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA**



Desembargadora  
**ILKA ESDRA SILVA ARAÚJO**



Desembargador  
**LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR**



Desembargador  
**JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS**



Desembargadora  
**SOLANGE CRISTINA PASSOS DE CASTRO**



Desembargador  
**FRANCISCO JOSÉ DE CARVALHO NETO**

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.4. O TRIBUNAL – ORGANIZAÇÃO JUDICIÁRIA

O Tribunal é composto por vinte e três Varas do Trabalho, que representam o 1º Grau de Jurisdição, e por oito Desembargadores, reunidos no Tribunal Pleno e em duas Turmas, que representam o 2º Grau de Jurisdição. A área Judicial conta com o apoio de 389 servidores, de acordo com a Resolução CNJ nº 219, de 26 de abril de 2016.

### 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: VTs de São Luís (7), VTs de Imperatriz (2), VT de Açailândia, VT de Bacabal, VT de Balsas, VT de Barra do Corda, VT de Barreirinhas, VT de Caxias, VT de Chapadinha, VT de Estreito, VT de Pedreiras, VT de Pinheiro, VT de Presidente Dutra, VT de São João dos Patos, VT de Santa Inês e VT de Timon.

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), CEJUSCs - Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (São Luís, Imperatriz e Caxias) 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

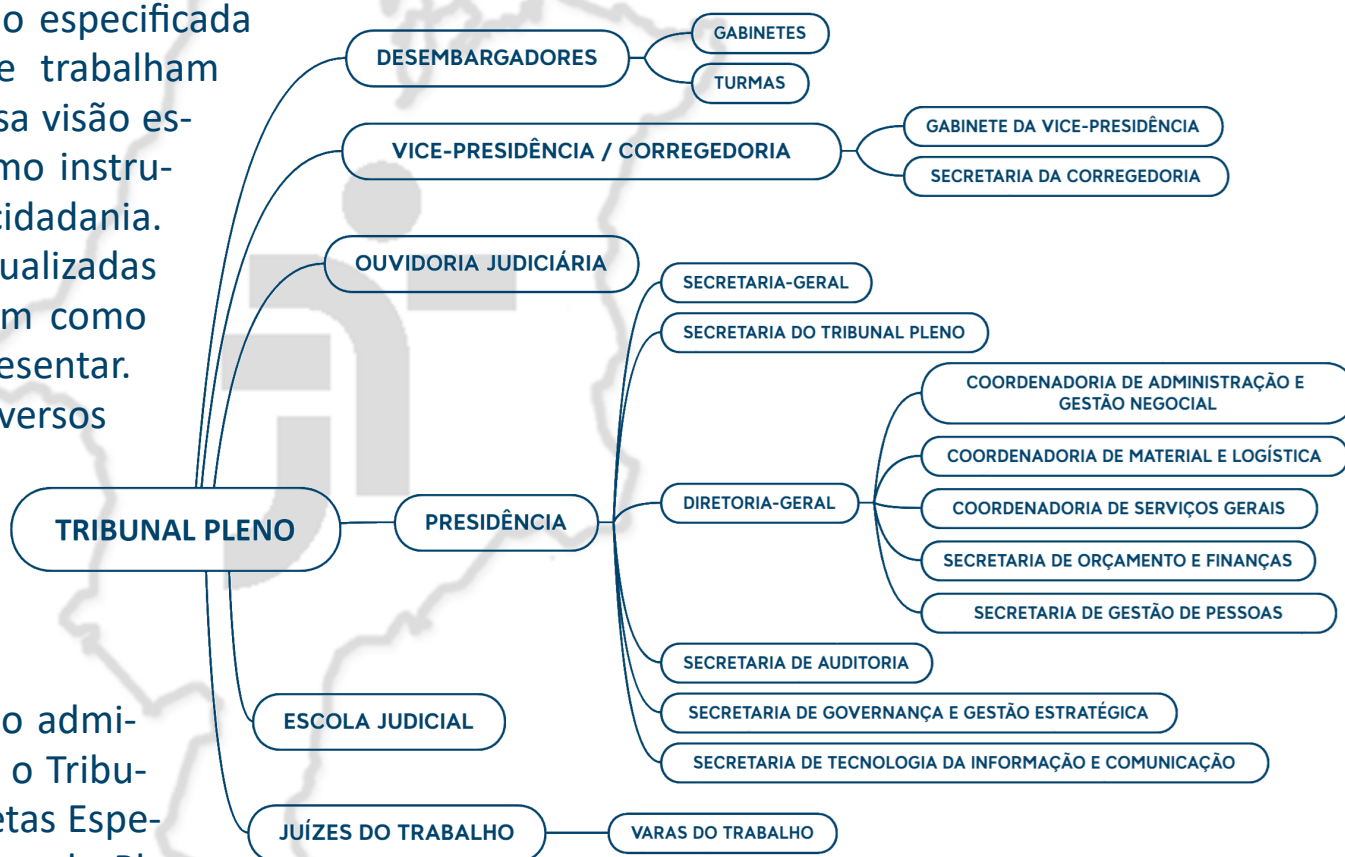
## 1.5. O TRIBUNAL – ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

O Tribunal conta com o apoio administrativo de 186 servidores, de acordo com a Resolução CNJ nº 219, de 26 de abril de 2016, os quais estão distribuídos entre 26 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 296, de 25 de junho de 2021, e a Resolução CNJ nº 219, de 26 de abril de 2016.

No ano de 2025, 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 RESUMIDO \*



\* Para ver o Organograma Administrativo completo, clique aqui.

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.6. 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:

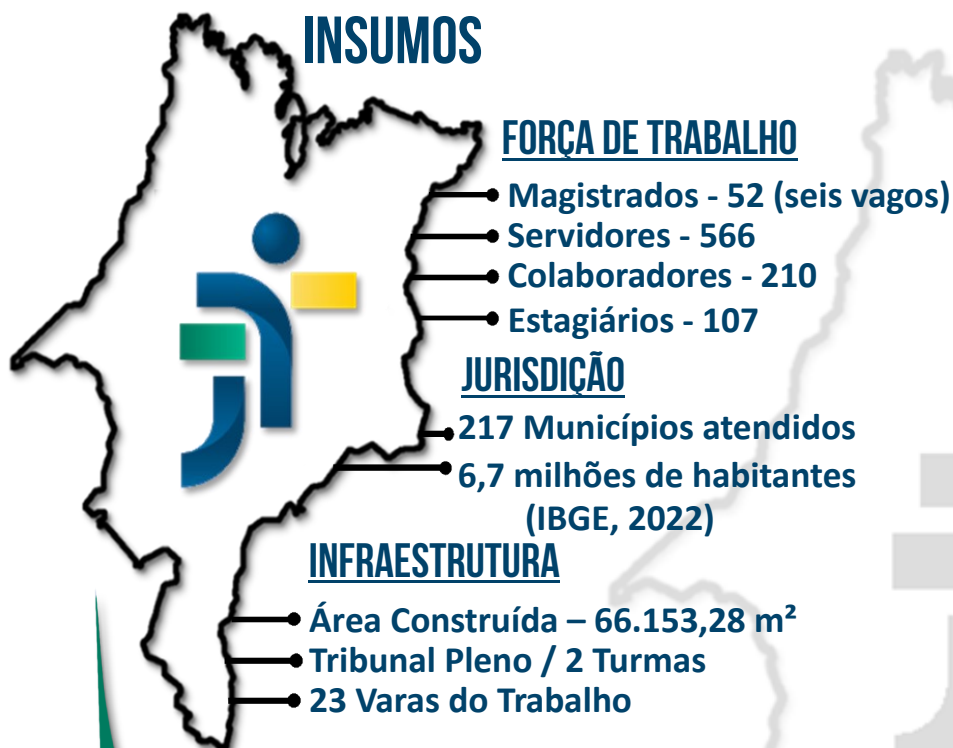
Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

### 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

## 1.7. MODELO DE NEGÓCIOS (VALOR PÚBLICO DO EXERCÍCIO)



## BENEFÍCIOS

- SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS COM VALORES PAGOS AOS JURISDICIONADOS DE R\$ 375.799.787,00.
- R\$ 200.162,87 EM ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA.



## RESULTADOS

- 1) 57.467 Processos Baixados (1º e 2º Graus).
- 2) 67.956 Processos Julgados (1º e 2º Graus).
- 3) Redução do acervo processual.
- 4) Cumprimento das Metas Nacionais.
- 5) 31.996 Processos arquivados definitivamente.
- 6) 12.732 Processos da Justiça Gratuita arquivados definitivamente.

## APLICAÇÃO

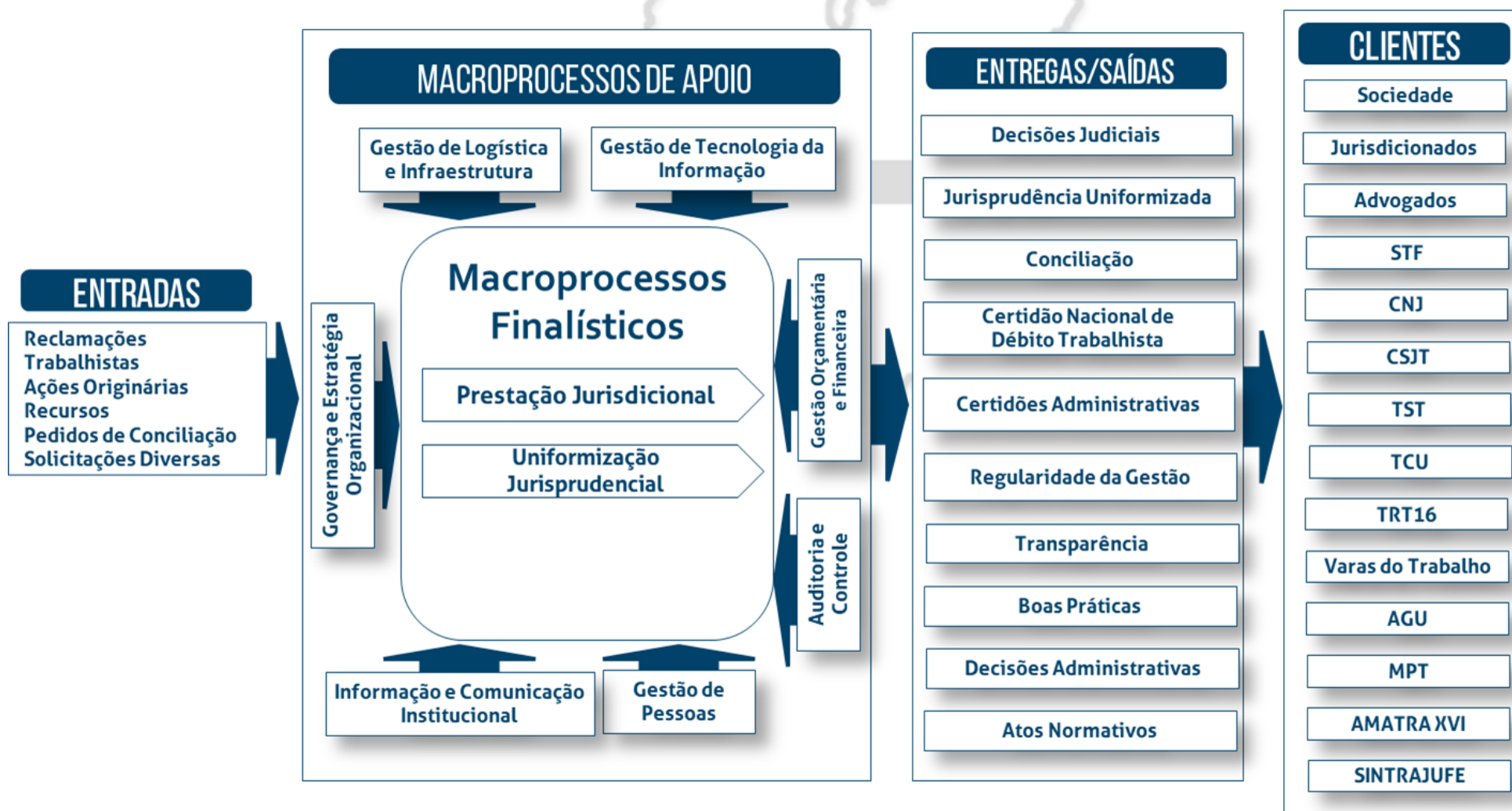
- ◆ 37.779 Processos Novos (1º e 2º Graus)
- ◆ 26.324 Processos Novos (Execução)
- ◆ Prestação Jurisdicional
- ◆ Conciliação
- ◆ Uniformização Jurisprudencial
- ◆ Campanhas de Trabalho Seguro
- ◆ combate ao Trabalho Infantil
- ◆ Decisões Administrativas
- ◆ Consultas etc.

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.8. 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 Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

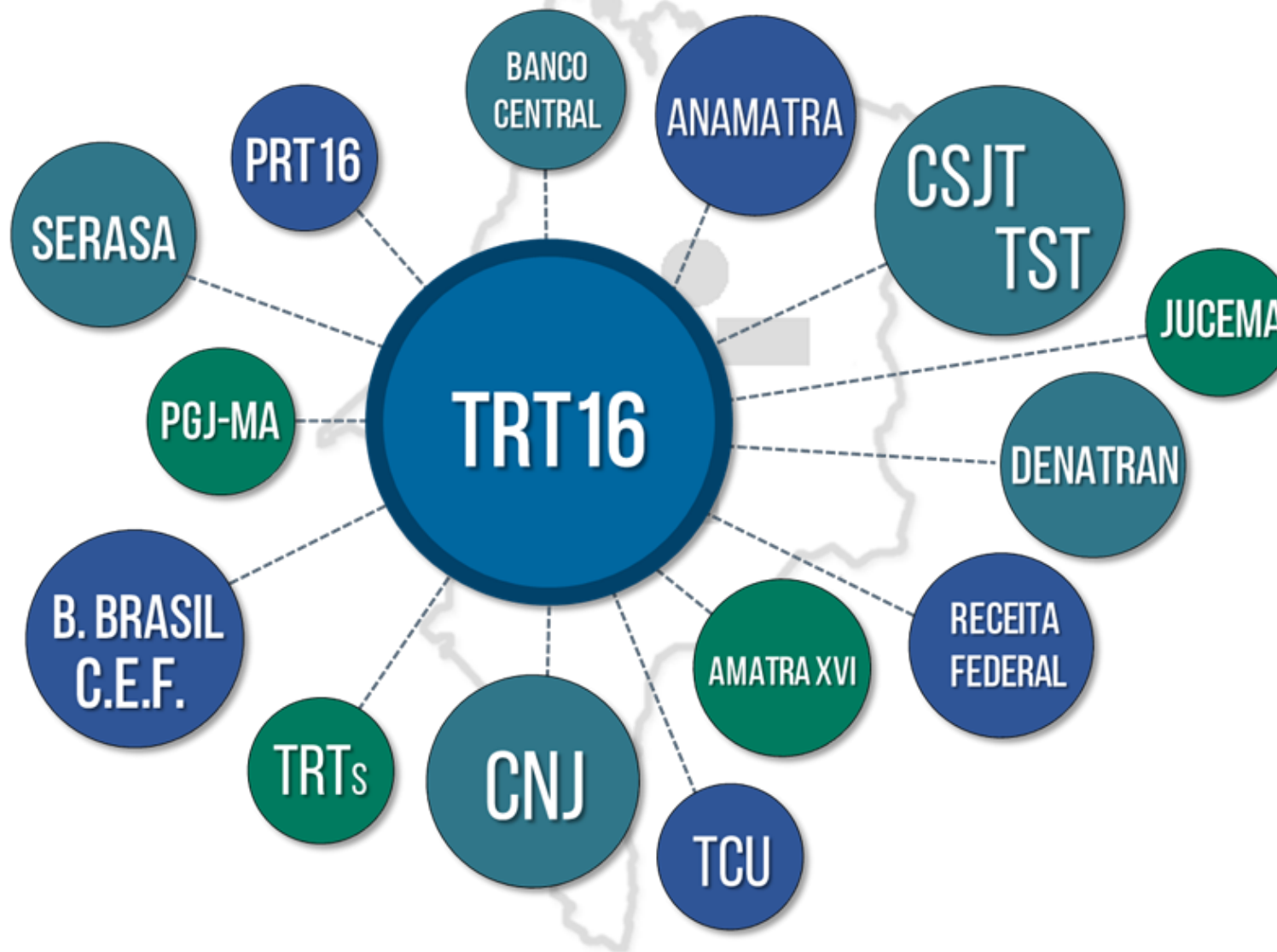
É um fluxo de atividades que agregam valor, de forma a cumprir a missão estratégica dentro da visão estratégica estabelecida no Planejamento Estratégico do Tribunal.



# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.9. 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.



# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.10. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Durante o ano de 2025, 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 Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, dos Tribunais e Conselhos Superiores e de outros Tribunais Regionais do Tra-

balho. Também preservou a Agência Judicial com a divulgação de notícias de decisões 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

## 1.10. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

### ATIVIDADES DA ASSESSORIA DE IMPRENSA – REDES SOCIAIS



#### X ( ANTIGO TWITTER )

O Tribunal vem atingindo níveis consideráveis de influência nas redes sociais, consolidando-se como fonte de informação para os internautas. Em dezembro de 2025, o perfil do TRT-Maranhão no X (antigo Twitter) contava com **6.941 seguidores**.



#### FACEBOOK

Além do X (antigo Twitter), o Tribunal está inserido no Facebook com **4.964 amigos** no perfil **TRT-Maranhão Ascom**, administrador das Redes Sociais do Tribunal. Além do perfil, o grupo (interno e fechado) **Magistrados e Servidores do TRT16-MA** contava, ao final do ano, com **142 membros**. Ainda conforme estatísticas da Divisão de Assessoria de Comunicação Social, o número de curtidas na fanpage, em dezembro de 2025, era de **3,8 mil**, mantendo a quantidade registrada em 2024. Quanto aos **seguidores da fanpage**, em dezembro de 2025, estes eram por volta de **5.000**, mantendo a quantidade de seguidores registrada em 2024.



#### YOUTUBE TRT16 INSTITUCIONAL

O canal transmite as sessões telepresenciais e divulga vídeos institucionais. Até dezembro de 2025, foram contabilizadas **1,45 mil inscrições** e **113.126 visualizações**, o que indica um incremento de **28,38%**, em relação à 2024.



#### WHATSAPP TRT16 INSTITUCIONAL

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 2025, contava com **186 destinatários**. Foi lançado em dezembro de 2025 o **Canal de notícias no Whatsapp do TRT16**, que é uma nova ferramenta de comunicação unidirecional, na qual organizações, personalidades e pessoas comuns podem enviar textos, fotos, vídeos e enquetes para os seguidores do canal de forma simples e rápida.



#### INSTAGRAM TRT16 INSTITUCIONAL

Atualmente, a rede social do Tribunal mais popular, realizou, até 31 de dezembro de 2025, **1.397 postagens**, atingindo **8.600 seguidores**, tendo havido um incremento de **44%** em relação a 2024, quando contávamos com **5.972 seguidores**. Foram produzidos **52 vídeos institucionais**, que renderam **79.405 visualizações**. Essa quantidade continua aumentando diariamente, o que representa o crescente interesse dos internautas pelas postagens do Tribunal e a confiabilidade na Instituição e no conteúdo ali disponibilizado.

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.11. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – OUVIDORIA JUDICIÁRIA

### O PAPEL DA OUVIDORIA

A Ouvidoria constitui-se em relevante instrumento de interlocução entre o Tribunal e o cidadão, atuando como canal permanente de escuta qualificada, acolhimento de manifestações e mediação institucional. Sua atuação abrange o recebimento, a análise e o encaminhamento de manifestações relativas aos serviços judiciários e administrativos, contribuindo para a identificação de oportunidades de melhoria, correção de falhas e fortalecimento da governança pública.

### CANAIS DE ACESSO (PÚBLICO INTERNO E EXTERNO)

No âmbito do Tribunal, a Ouvidoria disponibiliza, em seu portal eletrônico, canais de atendimento diversificados e acessíveis, com o objetivo de assegurar amplo acesso ao cidadão, para manifestações em geral, denúncias e pedidos de acesso à informação. Entre os principais meios oferecidos, destacam-se:

- ✦ **Formulário eletrônico de manifestação**, disponível no site institucional, que permite o registro de reclamações, denúncias, elogios, sugestões, pedidos de informação e solicitações diversas – <https://www.trt16.jus.br/ouvidoria/canais-de-atendimento>;
- ✦ **Formulários específicos**, estruturados conforme a natureza da demanda, a exemplo de comunicações relacionadas à Lei de Acesso à Informação (LAI), manifestações voltadas à defesa de direitos fundamentais, bem como registros direcionados a públicos específicos;
- ✦ **Atendimento por e-mail institucional e telefone**, ampliando

as alternativas de contato: por intermédio do E-mail ([ouvidoria@trt16.jus.br](mailto:ouvidoria@trt16.jus.br)); pelo Telefone institucional - **(98) 2109-9494**; pelo Celular institucional/Whatsapp - **(98) 98404-9819**; e pelo **0800 282-2323 (ligação gratuita)**;

- ✦ **Atendimento presencial**, mediante agendamento, garantindo acolhimento humanizado quando necessário, na **Sala do Setor de Ouvidoria**, localizada no 4º andar do Tribunal;
- ✦ **Formulário impresso** disponível em todas as Varas do Trabalho da Capital e Interior do Estado;
- ✦ **Agendamento** com hora e dias previamente escolhidos pelo cidadão para atendimento presencial pelo Desembargador Ouvidor;
- ✦ **Balcão Virtual** (<https://meet.google.com/kfj-iwur-krv>).

A Ouvidoria Judiciária também disponibiliza canal de recebimento de denúncias que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho, as quais são encaminhadas às autoridades competentes, em especial ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral.

### ACOMPANHAMENTO DE DENÚNCIAS E RECLAMAÇÕES

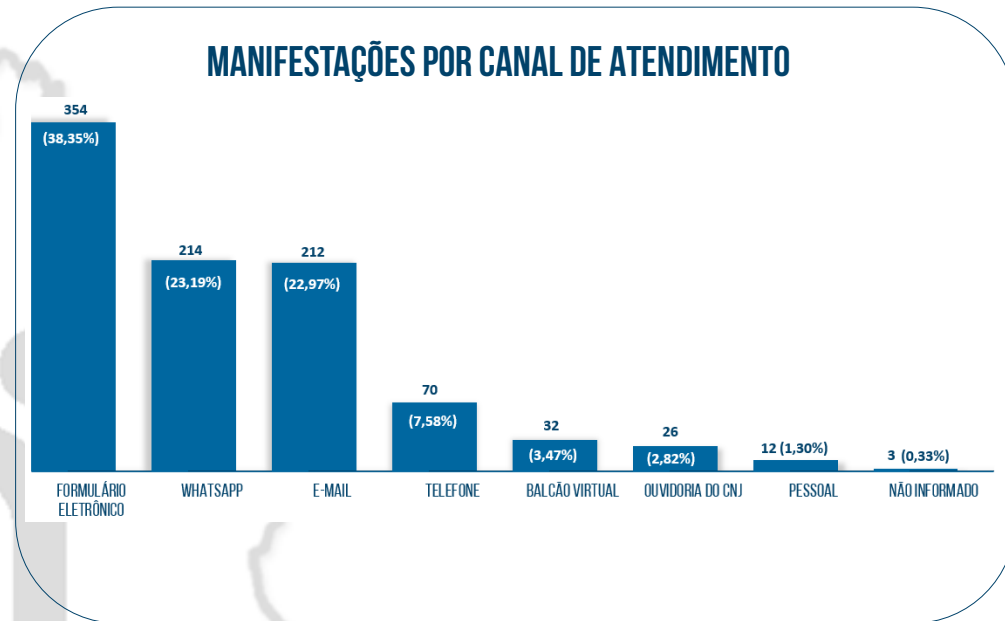
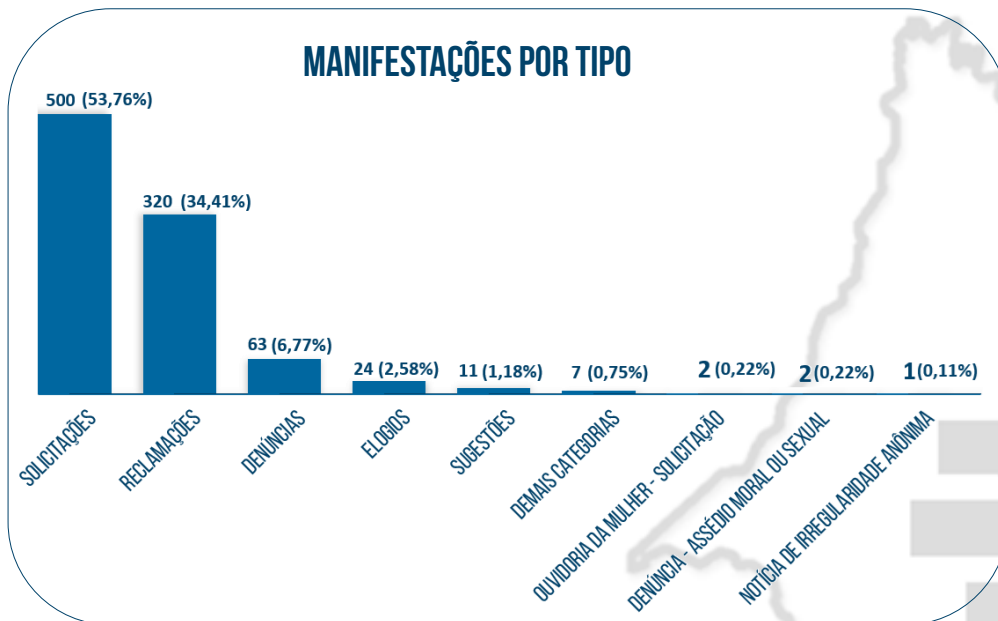
A página da Ouvidoria possibilita que o cidadão acompanhe o andamento da sua manifestação ou pedido de informações por meio de todos os canais disponibilizados, assim como pela página específica de acompanhamento no portal da Ouvidoria:

<https://proad.trt16.jus.br/proad/pages/consultamanifestacao.xhtml>

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.11. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – OUVIDORIA JUDICIÁRIA

### ESTATÍSTICAS



A taxa global de resolutividade atingiu 95,66%, com 65,87% solucionadas de imediato.

O indicador demonstra elevada eficiência operacional e maturidade institucional na gestão das demandas.

RESOLUTIVIDADE DAS MANIFESTAÇÕES	QUANTIDADE	%
Solucionada de imediato	608	65,87%
Solucionada	276	29,90%
Outros	24	2,60%
Desistência do manifestante	8	0,87%
Arquivada por falta de informações do manifestante	6	0,65%
Em análise	1	0,11%
<b>TOTAL</b>	<b>923</b>	<b>100,00%</b>

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.11. CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE – OUVIDORIA JUDICIÁRIA

### SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO (SIC)

A Ouvidoria do Tribunal exerce, ainda, a atribuição de gerir, instruir e monitorar as demandas encaminhadas por meio do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), assegurando o regular processamento dos pedidos formulados com fundamento na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação), bem como na Resolução Administrativa TRT16 nº 214, de 11 de setembro de 2017. Tal atuação garante ao cidadão o pleno acesso a dados e documentos públicos relacionados à Justiça do Trabalho da 16ª Região, em observância aos princípios da transparência e da publicidade administrativa.

Durante o ano de 2025, foram registradas 42 manifestações. Observou-se que o público predominante foi composto por concursandos e concursados (40,48%), representando o grupo mais expressivo entre os usuários do canal. Esse segmento demonstrou interesse direto em informações relacionadas à Secretaria de Gestão de Pessoas, especialmente quanto a cargos, nomeações, lotação e demais temas correlatos.

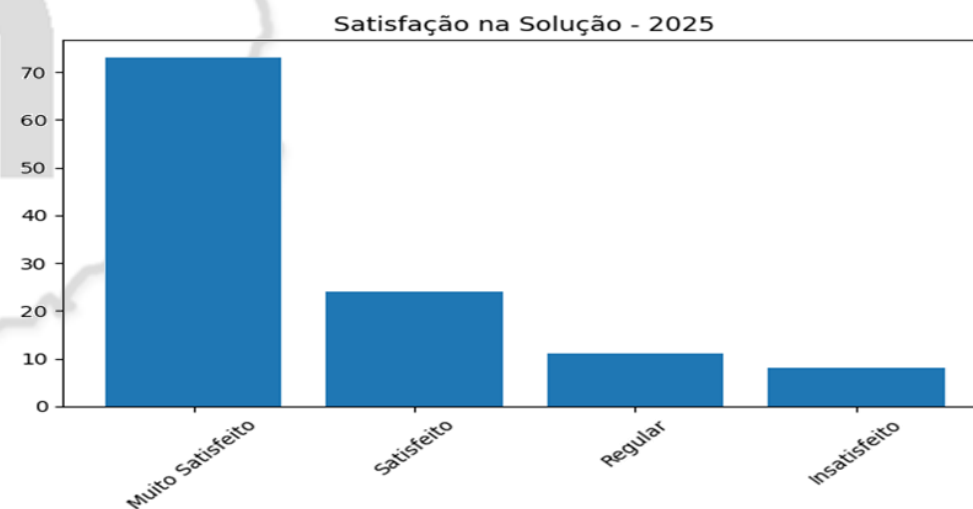
Em seguida, destacaram-se os pesquisadores (16,67%), público qualificado que recorre ao canal com a finalidade de obter dados institucionais e acadêmicos, evidenciando a relevância da Ouvidoria também como fonte de informações para estudos e produções técnicas.

A análise dos dados evidencia um perfil predominantemente composto por Pessoas Físicas (97,62%), havendo apenas um registro de Pessoa Jurídica (2,38%), o que demonstra que o canal é utilizado majoritariamente por cidadãos interessados em informações institucionais específicas.

### SATISFAÇÃO NA SOLUÇÃO DAS DEMANDAS

As pesquisas de satisfação avaliam a eficiência do setor sob diversas perspectivas, focando primordialmente na qualidade do atendimento humano e na eficácia das soluções oferecidas. Além disso, os indicadores consideram a agilidade no cumprimento dos prazos de resposta e o impacto estratégico da Ouvidoria na melhoria contínua dos serviços prestados pelo Tribunal.

A satisfação positiva na solução alcança 83,62%, índice inferior ao atendimento inicial, indicando necessidade de aprimoramento na fase conclusiva das demandas, especialmente nas situações de maior complexidade.



# 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

A gestão de riscos e oportunidades do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, em 2025, foi pautada pela necessidade de sustentar os resultados históricos obtidos na prestação jurisdicional e administrativa, especialmente na redução do acervo e na melhoria da Taxa de Congestionamento Líquida, ao mesmo tempo em que se prepara para um ambiente de trabalho maranhense marcado por alta informalidade, rotatividade e expansão de novas formas de contratação. A capacidade de geração de valor público do Tribunal está intrinsecamente ligada à forma como sua governança, alinhada ao Plano Estratégico Institucional 2021-2026, responde a esses fatores, transformando incertezas em alavancas de modernização da Justiça do Trabalho no Maranhão.

#### RISCOS IDENTIFICADOS

No contexto organizacional, riscos referem-se a eventos ou condições que podem causar danos, perdas ou impactos negativos nos resultados do Plano Estratégico, na reputação e na segurança do Tribunal. Os principais riscos identificados são:

- ✦ **AUMENTO DA LITIGIOSIDADE:** A projeção de crescimento das novas ações trabalhistas em 2026, em cenário nacional de possível recorde de distribuição de processos (estimativa de 2,3 milhões no Brasil), combinada à elevada taxa de informalidade do mercado de trabalho maranhense, representa o principal risco externo para a Justiça do Trabalho da 16ª Região. O desafio é evitar o "efeito rebote" sobre a Taxa de Congestionamento Líquida (TCL) do Tribunal, exigindo a manutenção da alta produtividade.

**CAPITAL AFETADO:** Humano, financeiro.

- ✦ **SEGURANÇA CIBERNÉTICA E INFRAESTRUTURA:** A forte dependência do Processo Judicial Eletrônico (PJe), dos sistemas nacionais da Justiça do Trabalho e das soluções locais de infraestrutura do Tribunal, essenciais para a celeridade alcançada nas Varas e no 2º grau, eleva o risco de inoperância por ataques cibernéticos, falhas de comunicação ou indisponibilidade de data center. A continuidade da prestação jurisdicional, inclusive em audiências telepresenciais e sessões de julgamento virtuais, depende de manutenção e atualização contínua dessa infraestrutura.

**CAPITAL AFETADO:** Financeiro, intelectual.

- ✦ **ADAPTAÇÃO À INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) E MUDANÇA:** A resistência a mudanças evolui, no âmbito do Tribunal, para o desafio de garantir a adoção ética, segura e uniforme de ferramentas de Inteligência Artificial e automação em atividades de apoio à atividade-fim, como triagem de petições, classificação de feitos e elaboração de minutas, sempre resguardando a independência judicial e a segurança jurídica das decisões.

**CAPITAL AFETADO:** Humano, Intelectual.

## 2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

### 2.1. PRINCIPAIS RISCOS E OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

#### OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

As oportunidades são eventos ou condições que têm o potencial de gerar benefícios, melhorar o desempenho e contribuir positivamente para o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal. As principais oportunidades identificadas são:

- ✦ **INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) GENERATIVA E AUTOMAÇÃO:** A consolidação da Inteligência artificial (IA) Generativa e da robotização de processos operacionais (RPA) oferece a oportunidade de automatizar tarefas repetitivas, liberando o Capital Humano para atividades de maior valor agregado e garantindo a sustentabilidade da eficiência.

**CAPITAL AFETADO:** Intelectual, financeiro.

- ✦ **LIDERANÇA NACIONAL E PARCERIAS:** O reconhecimento do Tribunal como líder nacional em produtividade (1º lugar no IGEST) e Taxa de Congestionamento Líquida (TCL) - melhor do país em 2024, cria uma oportunidade para atrair investimentos, firmar parcerias estratégicas (Cooperação Interinstitucional) e consolidar o Tribunal como um laboratório de inovação para o Judiciário Trabalhista.

**CAPITAL AFETADO:** Social e de relacionamento, financeiro.

- ✦ **FORTALECIMENTO DA CONCILIAÇÃO:** O Construir sobre o aumento significativo do índice de conciliação (43,6% em 2025) para gerenciar preventivamente o aumento da litigiosidade, reforçando o papel do Tribunal como agente de pacificação social.

**CAPITAL AFETADO:** Social e de relacionamento, intelectual.

#### MEDIDAS GERENCIAIS DE DESTAQUE EM 2025

- ◆ Investimento em capital intelectual, com expansão dos programas de capacitação em IA e novas tecnologias para magistrados e servidores
- ◆ Gestão proativa de risco, por meio de monitoramento contínuo das ameaças cibernéticas e implementação de planos de contingência robustos
- ◆ Otimização de recursos, com priorização de investimentos em tecnologia que garantam o retorno em produtividade e celeridade processual

## 2. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

### 2.2. DESAFIOS, INCERTEZAS E IMPLICAÇÕES

O Tribunal opera em um ecossistema dinâmico, onde as incertezas do cenário externo e os desafios internos exigem uma gestão estratégica e adaptativa, ao mesmo tempo em que a transição de um modelo de gestão focado na recuperação de acervo para um modelo de sustentabilidade da eficiência impõe novos desafios.

#### INCERTEZAS DO CENÁRIO EXTERNO

**EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA ACELERADA** - A rápida adoção de tecnologias como a Inteligência Artificial Generativa no setor jurídico, embora seja uma oportunidade, é também uma incerteza. O Tribunal precisa garantir que a implementação dessas ferramentas seja feita de forma ética, segura e em conformidade com as diretrizes do CNJ e CSJT, evitando o risco de decisões enviesadas ou de falhas de segurança de dados.

**CENÁRIO ECONÔMICO E SOCIAL** - A instabilidade econômica, a elevada taxa de informalidade no Maranhão e as mudanças nas relações de trabalho (por exemplo, trabalho por aplicativos, terceirizações em cadeia e “pejotização”) continuam a ser fatores de incerteza para a 16ª Região.

**RESTRICÇÕES ORÇAMENTÁRIAS** - A limitação de recursos financeiros e humanos, um risco já identificado em 2024, permanece como um desafio estrutural. A manutenção da infraestrutura de TI de ponta e a capacitação contínua do corpo funcional dependem de uma gestão orçamentária rigorosa e da busca por fontes alternativas de financiamento ou parcerias.

#### IMPLICAÇÕES ESTRATÉGICAS

As incertezas e os desafios implicam diretamente na capacidade do Tribunal de manter a excelência alcançada. As principais implicações são:

**SOBRECARGA DE TRABALHO** - O aumento da litigiosidade, se não for contido pela conciliação e pela automação, pode levar à sobrecarga de magistrados e servidores, comprometendo a qualidade e a celeridade da prestação jurisdicional;

**DIFICULDADE NA GESTÃO DO CAPITAL HUMANO** - A necessidade de novas competências (em IA, por exemplo) exige um investimento contínuo em capacitação, sob pena de a força de trabalho se tornar obsoleta em relação às ferramentas disponíveis.

**RISCO À IMAGEM INSTITUCIONAL** - Qualquer falha na segurança da informação ou na manutenção da celeridade processual pode afetar a credibilidade e a confiança da sociedade maranhense, revertendo os avanços conquistados.

O enfrentamento desses desafios está ancorado na estratégia de fortalecimento do Capital Intelectual e na gestão proativa de riscos, transformando a incerteza em um motor para a inovação e a melhoria contínua.



# 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

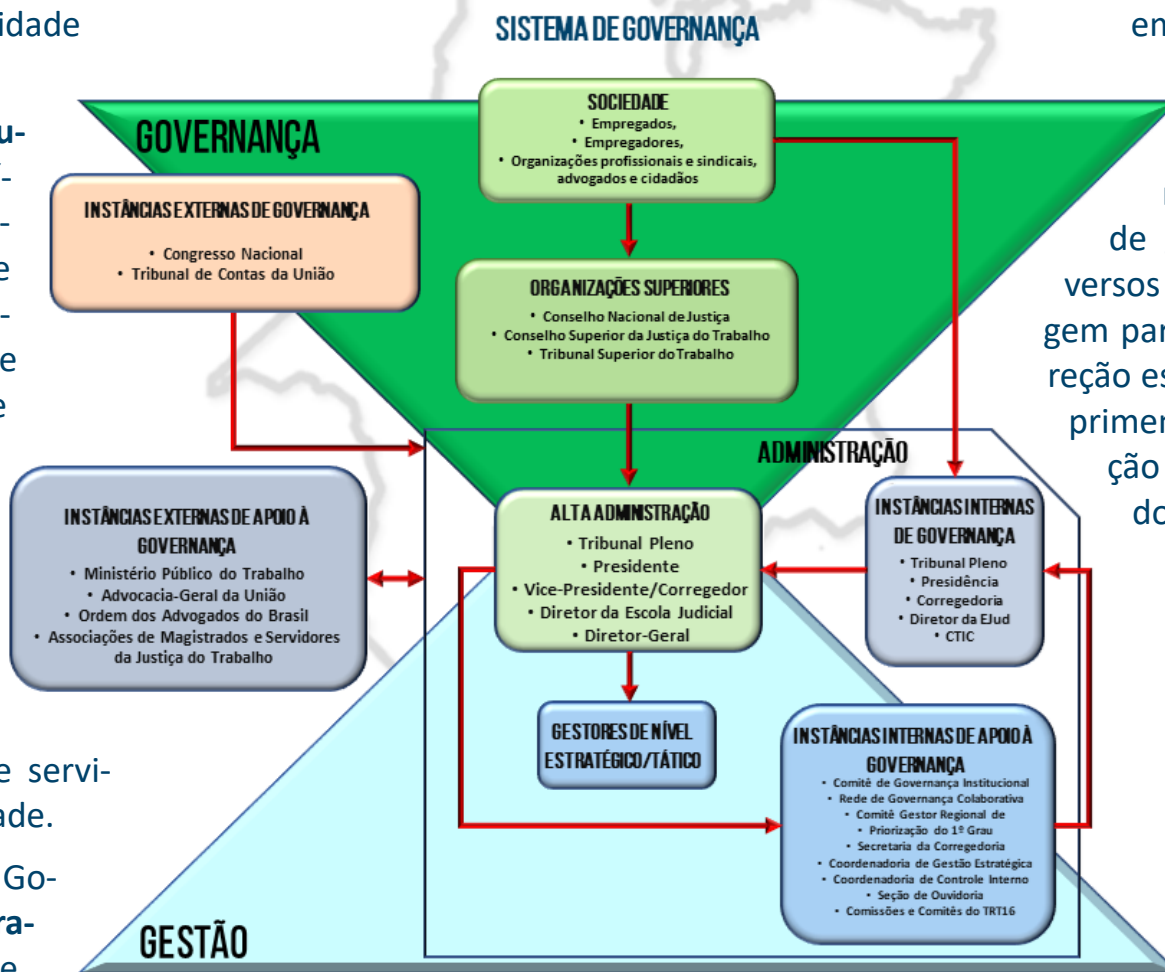
## 3.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA – SISTEMA DE GOVERNANÇA

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, de 1º de dezembro de 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 unida-

des 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

## 3.2. 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.

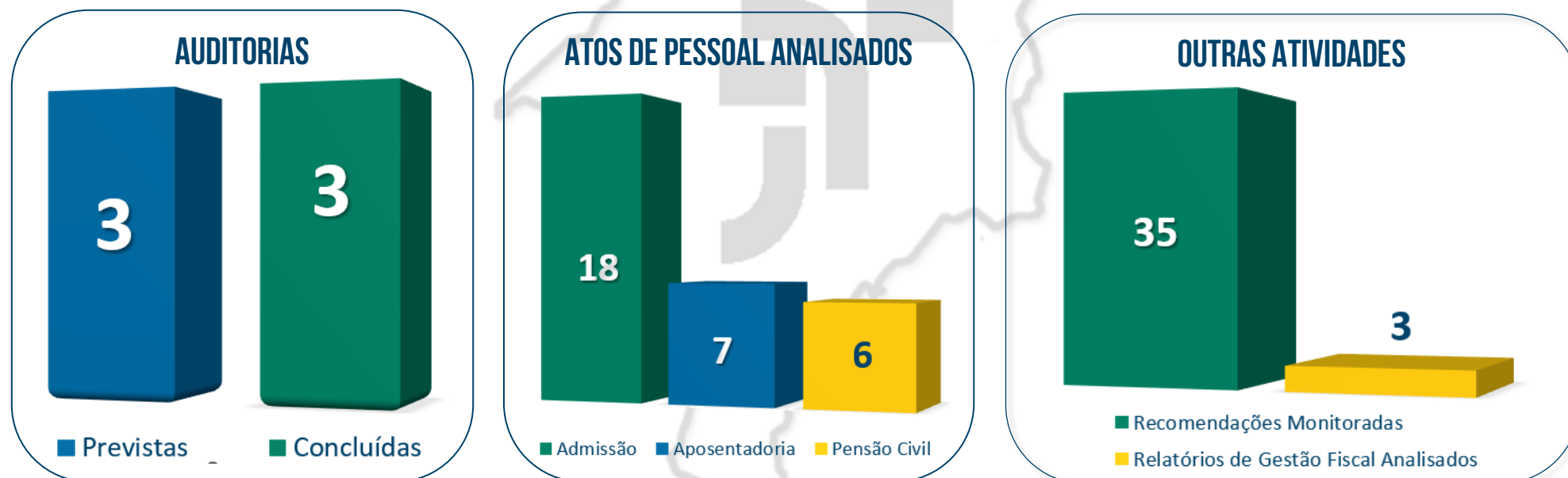
# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.3. ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

A atuação da Secretaria de Auditoria no exercício de 2025 foi executada conforme definido em seu Plano Anual de Auditoria (PAA), construído com base na metodologia baseada em riscos, com a finalidade de definir os processos de trabalho a serem auditados, dentre aqueles constantes do Mapa Estratégico do Tribunal, vigente no ano de 2025.

Em particular, destacamos a ampliação do escopo da Auditoria Financeira com conformidade, acrescentando à análise os ciclos contábeis de bens móveis, imóveis, ativos intangíveis, despesas de pessoal, passivos e serviços de terceiros – pessoa jurídica.

### RESUMO DA ATUAÇÃO DA SECRETARIA DE AUDITORIA



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.4. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

Dentro da estrutura administrativa do Tribunal, a Corregedoria é exercida pelo Desembargador Vice-Presidente, que exerce a correção 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 Correccionais, bem como para instruir processos de vitaliciamento.

### CORREIÇÕES ORDINÁRIAS

No ano de 2025 todas as Varas do Trabalho que e, ainda, a Diretoria e Serviços afetos aos Foros “Manuel Alfredo Martins e Rocha” (Imperatriz) e “Astolfo Serra” (São Luís), bem assim, o CEJUSC 1º Grau e o Setor de Pesquisa Patrimonial, foram correccionados.

As correções 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 correção 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 correccionada;
- › Reuniões da equipe da Corregedoria com os servidores da unidade correccionada;
- › Acompanhamento do desempenho das Varas.

Ademais, a equipe correccional 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

## 3.4. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

### PEDIDOS DE PROVIDÊNCIA

Nº PROCESSO	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
0000016-11.2025.2.00.0516	Trata-se de Denúncia registrada perante a Ouvidoria Regional (PROAD 180/2025), com o sigilo resguardado a pedido da parte denunciante, em face de Juíza Substituta, integrante do quadro efetivo de primeiro grau de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, alegando suposto comportamento inadequado por parte da aludida magistrada.	Extinto	27/03/2025	29/04/2025
0000053-38.2025.2.00.0516	Manifestação na Ouvidoria contra magistrado.	–	03/12/2025	–
0000054-23.2025.2.00.0516	Procedimento autuado em razão de denúncia contra magistrado.	–	03/12/2025	–
0000056-90.2025.2.00.0516	Manifestação na Ouvidoria contra magistrado.	–	17/12/2025	–

### RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

Nº PROCESSO	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
0000055-08.2025.2.00.0516	Procedimento objeto do PJeCor epigrafado, intitulado Correição Parcial, proposto por JH da Costa de Abreu, em face de ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Timon - MA	–	08/12/2025	–
0000052-53.2025.2.00.0516	Procedimento objeto do PJeCor epigrafado, intitulado Correição Parcial, proposto por Edna Rodrigues do Nascimento, em face de ato praticado pelo Juízo da 3ª Vara do Trabalho de São Luís—MA.	–	19/11/2025	–
0000046-46.2025.2.00.0516	Agravo Interno interposto em face de Decisão proferida pelo Desembargador Corregedor Regional, nos autos da Correição Parcial proposta pelo Estado do Maranhão.	–	29/09/2025	–
0000045-61.2025.2.00.0516	Agravo Interno interposto por ESTADO DO MARANHÃO (parte requerente/recorrente) contra Decisão da Corregedoria Regional do TRT-16 (Doc. 6760514) que indeferiu, liminarmente, a petição de Correição Parcial (RI/TRT-16, art. 30, parágrafo único), determinando o arquivamento do procedimento.	–	27/09/2025	–
0000035-17.2025.2.00.0516	Correição Parcial, proposta pelo ESTADO DO MARANHÃO, em face de supostas irregularidades praticadas pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda - MA, nos autos do PJe 0016804-46.2020.5.16.0010.	17/09/2025	27/07/2025	indeferido
0000032-62.2025.2.00.0516	Procedimento proposto pelo ESTADO DO MARANHÃO, em face de atos praticados pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Imperatriz - MA, nos autos do PJe0016736-95.2017.5.16.0012.	17/09/2025	12/07/2025	perda do objeto

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.4. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

### RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

Nº PROCESSO	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
0000031-77.2025.2.00.0516	Correição Parcial ajuizada pelo ESTADO DO MARANHÃO, em face de decisão proferida pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho de São Luís - MA, nos autos do PJe0016423-80.2025.5.16.0004, que negou pedido do ente público requerente de participar de audiência, de forma telepresencial, sob o argumento de que somente advogados e procuradores das partes estariam autorizados a participarem da audiência telepresencial (IDb8ffd75).	17/09/2025	01/07/2025	perda do objeto
0000030-92.2025.2.00.0516	Correição Parcial em face do Juízo da Vara do Trabalho de Balsas - MA, sob alegação de ausência de apreciação da Exceção de Suspeição, protocolada no Processo PJe 0016411-45.2025.5.16.0011, em 16/06/2025, permanecendo designada audiência telepresencial para 04/07/2025, sem manifestação acerca do pedido de afastamento do magistrado e de remessa dos autos a Juiz Substituto respectivo.	12/12/2025	25/06/2025	perda do objeto
0000029-10.2025.2.00.0516	Embargos de Declaração, opostos por Jefferson Arraes de Melo, OAB/MA 20.123, em face da Decisão da Corregedoria Regional que indeferiu, liminarmente, petição inicial do procedimento epigrafado (ID 6162734).	17/09/2025	25/06/2025	indeferido
0000028-25.2025.2.00.0516	Correição Parcial ajuizada pelo ESTADO DO MARANHÃO, em face de decisão proferida pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho de São Luís - MA, nos autos do PJe0016522-50.2025.5.16.0004, que negou pedido do ente público de participar da audiência presencial, marcada para o dia 24 de junho de 2025, de forma telepresencial, sob o argumento de que somente os advogados e procuradores das partes estariam autorizados a participarem da audiência telepresencial (IDd20a032).	17/09/2025	19/06/2025	perda do objeto
0000023-03.2025.2.00.0516	Correição Parcial ajuizada pelo Estado do Maranhão, em face de atos praticados no Juízo Vara do Trabalho de Timon - MA, nos autos de Processo Judicial Eletrônico (PJe 0016018-96.2025.5.16.0019).	13/08/2025	13/08/2025	indeferido
0000022-18.2025.2.00.0516	Correição Parcial ajuizada pelo Estado do Maranhão em face de ato praticado pelo Juízo da 5ª Vara do Trabalho de São Luís/MA, no PJe 0017165-85.2024.5.16.0022.	30/05/2025	05/05/2025	perda do objeto
0000018-78.2025.2.00.0516	Correição Parcial, ajuizada pelo Estado do Maranhão em face de ato praticado pela Juíza Titular da Vara do Trabalho de Barreirinhas - MA, Liliana Maria Ferreira Soares Boueres, nos autos PJe 0016645-11.2022.5.16.0018.	12/06/2025	13/04/2025	extinto

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.4. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

### RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Nº PROCESSO	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
0000017-93.2025.2.00.0516	Correição Parcial ajuizada pelo Estado do Maranhão, em face de decisão proferida pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho de São Luís - MA, nos autos do PJe 0016413-36.2025.5.16.0004, que negou o pedido do ente público de participar da audiência presencial, marcada para o dia 02/06/2025, de forma telepresencial, sob o argumento de ausência de justificativa excepcional (ID 5791499).	30/05/2025	09/04/2025	extinto
0000003-12.2025.2.00.0516	Correição Parcial em face de ato praticado pelo Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de São Luís/MA, nos autos da Ação Trabalhista nº 0111100-93.1997.5.16.0001. Notícia que a demanda mencionada (Ação Trabalhista nº 0111100-93.1997.5.16.0001) tramita na aludida unidade judiciária há 28 (vinte e oito) anos.	21/03/2025	13/01/2025	extinto
0000015-60.2024.2.00.0516	Correição Parcial ajuizada por SLC Agrícola S/A, em face de conduta processual atribuída ao Juiz Titular da Vara do Trabalho de Balsas - MA, apontando suposta omissão e prática de atos irregulares nos autos do Processo Judicial nº 0016645-32.2022.5.16.0011, em que figura como autor Caio Fernando Assunção Lima e, como ré, excipiente, a empresa ora corrigente.	27/10/2025	26/06/2024	procedente em parte
0000056-27.2024.2.00.0516	Embargos de Declaração opostos por Sousa Alencar Sociedade Individual de Advocacia (ID 5617423) em face da Decisão (ID 5560665) proferida nos autos do procedimento de correição parcial epigrafado.	06/05/2025	13/12/2024	procedente
0000024-22.2024.2.00.0516	“Reclamação Disciplinar”, assim denominada pela parte interessada, inicialmente, expediente interposto pelas Empresas CACTVS INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S/A, CNPJ 39.696.395/0001-44 e CACTVS CORRETORA DE SEGUROS S/A, CNPJ 39.376.932/0001-79, ambas estabelecidas na cidade de São Paulo/SP, CEP 04.004-000, comunicando a prática de ADVOCACIA PREDATÓRIA em face do Advogado ALAN HONJOYA, inscrito na OAB/SP sob nº 280.907.	21/03/2025	18/07/2024	indeferido
0000058-94.2024.2.00.0516	Correição Parcial, com pedido de liminar, protocolada pelo Estado do Maranhão, em face de ato praticado pela Juíza Juacema Aguiar Costa, Titular da 6ª Vara do Trabalho de São Luís-MA, nos autos do Cumprimento de Sentença nº 0017566-21.2023.5.16.0022.	28/02/2025	28/12/2024	indeferido
0000051-05.2024.2.00.0516	Correição Parcial, com pedido de tutela de urgência, ajuizada pelo Estado do Maranhão em face de ato do Juiz Titular da Vara do Trabalho de Pinheiro-MA, nos autos do PJe (ATOrd) nº 0017308-62.2023.5.16.0005, em fase de execução.	28/02/2025	25/11/2024	extinto

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.4. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

### RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS (CONTINUAÇÃO)

Nº PROCESSO	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
0000055-42.2024.2.00.0516	Correição Parcial, com pedido de tutela de urgência, ajuizada por Sousa Alencar Sociedade Individual de Advocacia, em face de ato do Juízo da Vara do Trabalho de Balsas - MA, nos autos do PJe nº 0017080-35.2024.5.16.0011.	20/02/2025	13/12/2024	procedente
0000054-57.2024.2.00.0516	Correição Parcial, com pedido de tutela de urgência, ajuizada por Sousa Alencar Sociedade Individual de Advocacia, em face de ato do Juízo da Vara do Trabalho de Balsas - MA, nos autos do PJe nº 0017082-05.2024.5.16.0011.	20/02/2025	13/12/2024	procedente
0000053-72.2024.2.00.0516	Correição Parcial ajuizada pelo Estado do Maranhão, em face de ato praticado pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho de São Luís/MA, nos autos do PJe 0016592-17.2018.5.16.0003.	10/01/2025	09/12/2024	indeferido

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.4. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

### PROCESSOS DE VITALICIAMENTOS

A Resolução Administrativa nº 217, de 9 de setembro de 2013, disciplina o acompanhamento dos Juízes do Trabalho Substitutos para fins de vitaliciamento.

Procedimento adotado pelo Tribunal Regional para efeito de vitaliciamento dos juízes do trabalho substitutos: Quando do ingresso do magistrado, que será submetido a processo de confirmação no cargo, o Corregedor determina a abertura de processo administrativo para acompanhamento das atividades judicantes dos magistrados. Neste Processo Administrativo são coligidas informações referentes à atividade judicante do Juiz nas unidades em que desempenha suas funções, exigidas pela Resolução Administrativa nº 217, de 2013, e pelo Ato Conjunto CGT/ENAMAT nº 1, de 4 de março de 2013. Ao fim do período de 18 meses o Corregedor determina que sejam colacionadas aos autos outras informações que são gerenciadas pela Corregedoria, Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria do Tribunal Pleno e Escola Judicial. O Passo seguinte é a emissão de relatório e parecer que se segue com a remessa do processo ao Pleno para deliberar.

#### PROCESSOS DE VITALICIAMENTO DE JUÍZES

PROTOCOLO ADMINISTRATIVO	NÚMERO DA PORTARIA	NOME DO MAGISTRADO	RESOLUÇÃO DE VITALICIAMENTO
000037-21.2024.2.00.0516	Portaria GVP/COR/TRT16 nº 34/2024	YURI HEIDER CARVALHO FERREIRA	Em andamento
000040-73.2024.2.00.0516	Portaria GVP/COR/TRT16 nº 35/2024	JULIANA OLIVEIRA DE ABREU	Em andamento
000039-88.2024.2.00.0516	Portaria GVP/COR/TRT16 nº 36/2024	LARISSA ALCÂNTARA FREIRE SIEBRA	Em andamento
000038-06.2024.2.00.0516	Portaria GVP/COR/TRT16 nº 37/2024	POLLYANNA LÚCIA ROSADO SOARES	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.4. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

### PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES (MAGISTRADOS)

Foram autuadas, no exercício de 2025, as seguintes Reclamações Disciplinares:

Nº PROTOCOLO	OBJETO	SITUAÇÃO
0000051-68.2025.2.00.0516	Pedido de Providências, instaurado em cumprimento de determinação do Desembargador Corregedor Regional, por ocasião da Correição Ordinária realizada na Vara do Trabalho de Balsas - MA, no interregno de 16 a 17 de setembro de 2025, em face do Juiz Titular da Vara do Trabalho de Balsas - MA, ante o recebimento de Relatório Detalhado, por intermédio da Equipe de Segurança do Tribunal, noticiando a detecção de dispositivos semelhantes a câmeras IP, instalados de forma irregular, nas dependências da Unidade Judiciária, Vara do Trabalho de Balsas - MA, em desconformidade com as normas de segurança e privacidade vigentes.	Tramitando
0000047-31.2025.2.00.0516	Determinação da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, em face do Juiz Titular da Vara do Trabalho de Balsas - MA, atrasos no julgamento de processos e expedição de Ato contrário às normas expedidas pela CGJT	Tramitando
0000021-33.2025.2.00.0516	Reclamação Disciplinar, protocolada por Sociedade Imperatriz de Desportos, em face do Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Imperatriz - MA, sob a alegação de que foi proferido despacho, nos autos do PJe 0016965-17.2020.5.16.0023, contendo orientação processual de instauração de incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, dirigida, exclusivamente, a uma das partes, a caracterizar aconselhamento processual.	Tramitando
0000020-48.2025.2.00.0516	Agravo Regimental interposto pela Sociedade Imperatriz de Desporto contra a Decisão Monocrática (ID 6047271), que julgou improcedente a Reclamação Disciplinar protocolada pelo Cordino Esporte Clube, em face do Juiz Maurílio Ricardo Neris, Titular da 2ª Vara do Trabalho de Barra do Corda/MA, determinando o arquivamento dos autos.	Tramitando
0000013-56.2025.2.00.0516	Reclamação Disciplinar, instaurada de ofício, em face do Titular da Vara do Trabalho de Balsas - MA, em razão do não cumprimento de determinação proferida nos autos da Correição Parcial (CorPar) nº 00015-60.2024.2.00.0516, consistente no restabelecimento da decisão que declarou a suspeição do perito José Ribamar Câmara Pinto no PJe 0016645-32.2022.5.16.0011, seguido da nomeação de perito desimpedido para atuar no processo e, em prossecução, do regular prosseguimento da demanda.	Arquivado

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.4. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

### PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES (SERVIDORES)

Relativamente ao procedimento administrativo disciplinar em face de servidores, o Tribunal mantém o Grupo de Trabalho de Sindicância e Processo Disciplinar, instituído pela Portaria GP/TRT16 nº 386, de 13 de maio de 2024, e que possui suas atribuições previstas nos artigos 149 a 152 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

No exercício de 2025, foram instaurados os seguintes procedimentos a cargo ou de interesse do Grupo de Trabalho de Sindicância e Processo Disciplinar:

Nº PROTOCOLO	ABERTURA	OBJETO	SITUAÇÃO
SEI 000003429/2023	15/01/2025	Investigação de responsabilidade de servidores sobre bens não localizados de valores não ínfimos.	Determinado arquivamento por ausência de infração disciplinar, entretanto determinado que as Unidades implementem mecanismos mais eficazes de rastreamento, movimentação e baixa patrimonial, reforçando a necessidade de rigorosa atualização do Sistema de Controle de Material e Patrimônio, devendo qualquer movimentação de bens ser realizada obrigatoriamente pelo aludido sistema.
SEI 000000787/2025	07/02/2025	Investigação de responsabilidade de servidor.	Determinado arquivamento por ausência de infração disciplinar.
SEI 000001915/2025	18/03/2025	Investigação de responsabilidade de servidores.	Determinado arquivamento por ausência de comprovação de má-fé na conduta dos servidores e em respeito aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Entretanto, reafirma-se a vedação de qualquer forma de teletrabalho informal ou abono de ponto fora das hipóteses permitidas nos normativos internos, especialmente o abono do próprio ponto, sendo dever do servidor comparecer presencialmente ao seu local de trabalho
SEI 000006482/2024	12/06/2025	Investigação de responsabilidade de servidor pelas transgressões ao disposto no art. 116, incisos III, IX e XI da Lei nº 8.112/90 e ao art. 7º, incisos I, II, IV e IX do Código de Ética do Tribunal.	Determinado arquivamento por ausência de infração disciplinar, nos termos do art. 167, §1º, inciso I, da Lei nº 8.112/90

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.4. ATIVIDADES DE CORREIÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

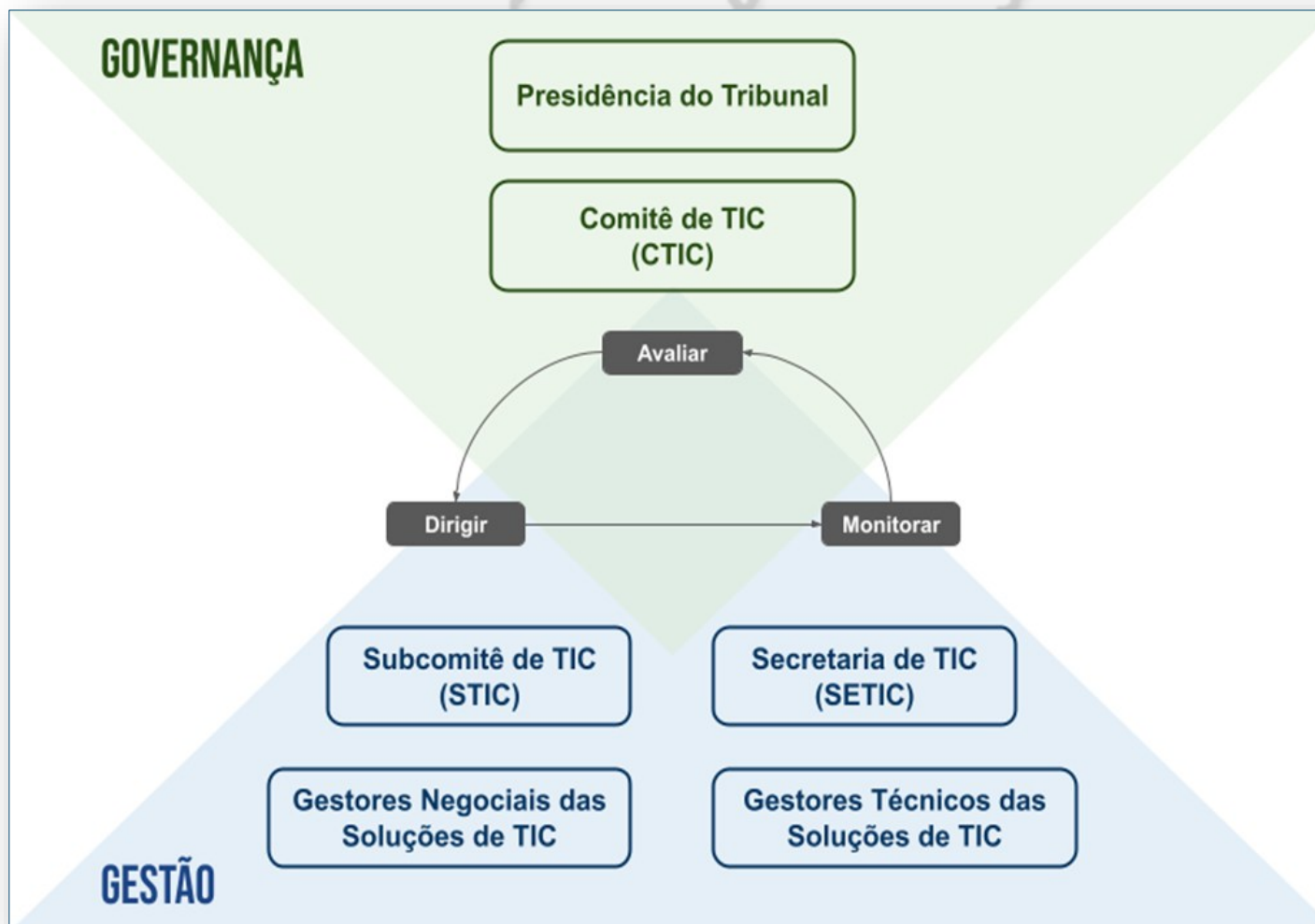
### PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES (SERVIDORES)

Nº PROTOCOLO	ABERTURA	OBJETO	SITUAÇÃO
SEI 000003459/2025	05/06/2025	Investigação de responsabilidade de servidor pelas transgressões ao disposto no art. 116, incisos III, IX e XI da Lei nº 8.112/90 e ao art. 7º, incisos I, II, IV e IX do Código de Ética do Tribunal.	Aplicada a penalidade de suspensão de dez dias por meio da Portaria GP/TRT16 nº 662/2025. Recurso impetrado pelo servidor pendente de julgamento.
SEI 000004294/2025	05/06/2025	Investigação de responsabilidade de servidor.	Determinado arquivamento por ausência de infração disciplinar.
SEI 000002513/2025	11/06/2025	Investigação sobre possíveis irregularidades relacionadas ao desempenho funcional de servidores.	Determinado arquivamento por ausência de comprovação das acusações de descumprimento de deveres funcionais e insubordinação.
SEI 000007320/2025	30/09/2025	Investigação de responsabilidade de servidores.	Determinado arquivamento por ausência de infração disciplinar, recomendando entretanto ao investigado a observância de postura mais cortês, urbana e equilibrada no trato com os colegas de trabalho, evitando condutas que possam gerar tensões, interpretações equivocadas ou sensação de ambiente hostil.
SEI 000007401/2025	01/10/2025	Investigação de responsabilidade de servidor.	Determinado arquivamento por ausência de infração disciplinar.
SEI 000007298/2025	06/10/2025	Investigação de possível conduta inadequada praticada por terceirizada.	Determinado arquivamento por ausência de infração disciplinar.
SEI 000007294/2025	22/10/2025	Investigação de responsabilidade de terceirizado em desfavor de outra terceirizada de ocorrência de assédio moral.	Encaminhado Relatório Final à Presidência para deliberação, com sugestão de arquivamento.
SEI 000007991/2025	27/10/2025	Investigação de responsabilidade de servidor pela infringência ao disposto no art. 116, incisos IV e XI, da Lei nº 8.112/90 e ao art. 7º, incisos I e II, do Código de Ética do Tribunal.	Encaminhado Relatório Final à Presidência para deliberação, com sugestão de aplicação da penalidade de advertência, nos termos do art. 129 da Lei nº 8.112/90.
SEI 000008461/2025	25/11/2025	Investigação de responsabilidade de servidor.	Encaminhado Relatório Final à Presidência para deliberação, com sugestão de arquivamento.

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.5. GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – MODELO DE GOVERNANÇA DE TIC

O Modelo de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal é delineado pela **Política de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (PGTIC)**, conforme estabelecido na Portaria TRT16/GP Nº 180, de 20 de julho de 2023. Este modelo adere às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça sobre a governança e gestão de tecnologia da informação e comunicação no âmbito do Poder Judiciário, conforme Resolução CNJ nº 370, de 28 de janeiro de 2021. A figura a seguir apresenta, de forma esquemática, o **modelo de governança do Tribunal**.



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.6. GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – MATURIDADE DA GOVERNANÇA DE TIC

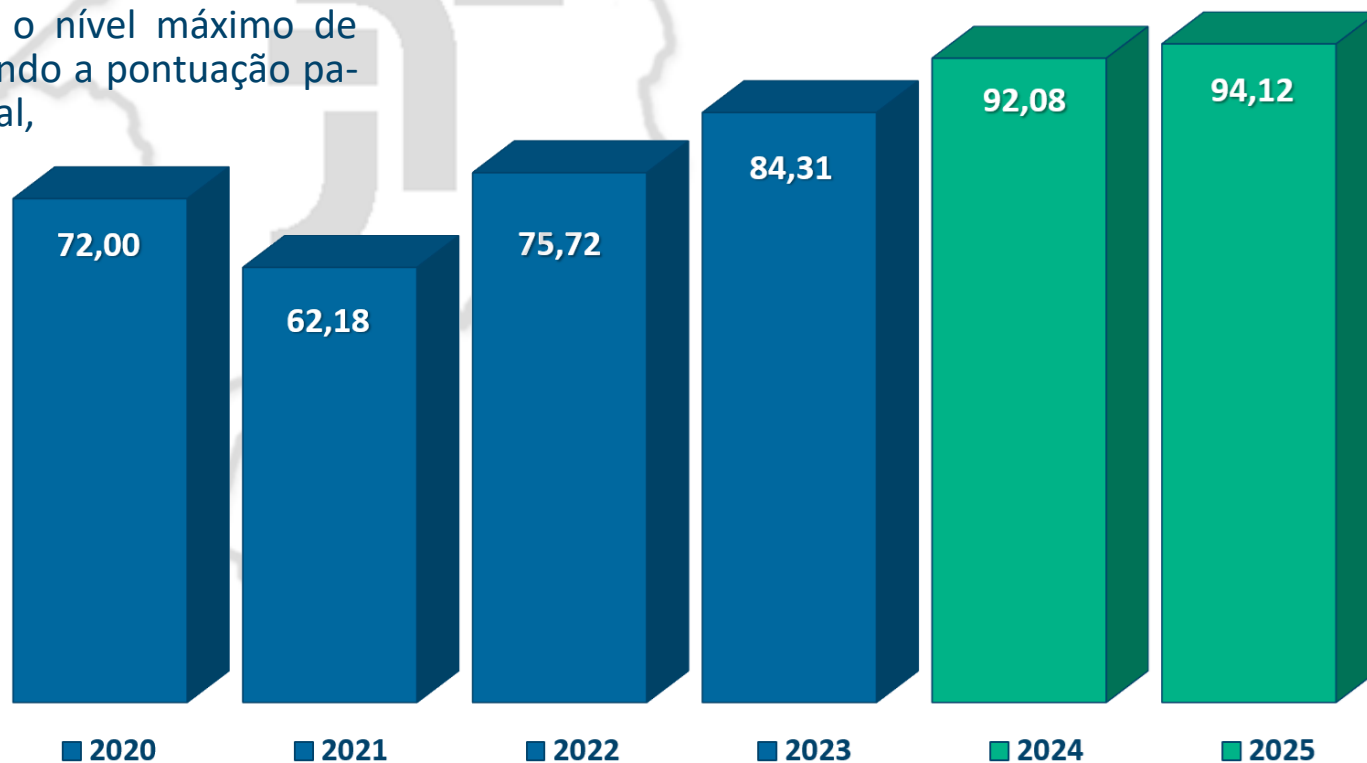
O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) realiza anualmente um diagnóstico para avaliar o grau de cumprimento das Diretrizes Estratégicas de Nivelamento, e consequentemente, o aprimoramento dos Viabilizadores de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação previstos na ENTIC-JUD em vigor. Esse diagnóstico é obtido por meio da aplicação de questionários nos órgãos do Poder Judiciário, e os resultados são divulgados por meio do índice de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (iGovTIC-JUD), que indica o nível de maturidade alcançado por cada órgão.

Em 2025, o Tribunal alcançou o nível máximo de maturidade no iGovTIC-JUD, ampliando a pontuação para 94,12, superando a média nacional, colocando o Tribunal na 6ª posição na Justiça do Trabalho e no 21º lugar geral entre 94 órgãos do Judiciário, na faixa de excelência.

Com o objetivo de consolidar e expandir os resultados alcançados, o Tribunal direciona seus esforços para as áreas de riscos, segurança da informação, políticas e planejamento, infraestrutura tecnológica e serviços em nuvem, e desenvolvimento de pessoas. Essa estratégia visa garantir a sustentabilidade da governança de Tecno-

logia da Informação e otimizar a utilização dos recursos tecnológicos do Tribunal.

GRÁFICO DA EVOLUÇÃO DO TRIBUNAL (2020-2024)



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.7. PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS

O Tribunal aprovou, com a Resolução Administrativa TRT16 nº 139, de 24 de julho de 2025, a revisão do seu **Plano Estratégico Institucional** 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 macrodesafios 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

## 3.8. PLANO ESTRATÉGICO – ALINHAMENTO À ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO

O Plano Estratégico Institucional foi construído a partir das perspectivas **SOCIEDADE**, **PROCESSOS INTERNOS** e **APRENDIZADO E CRESCIMENTO**, baseado nos **Macrodesafios do Poder Judiciário** e nos **Objetivos Estratégicos da Justiça do Trabalho**, desdobrados em **indicadores** que se traduzem em **metas, projetos, programas, ações e iniciativas**.

### ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO (ALINHAMENTO)

PERSPECTIVA	MACRODESAFIO DO PODER JUDICIÁRIO	OBJETIVO ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO
SOCIEDADE	Fortalecimento da Relação Institucional do Judiciário com a Sociedade	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais
	Garantia dos direitos fundamentais	
	Promoção da sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade
	Garantia dos direitos fundamentais	
PROCESSOS INTERNOS	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional	Garantir a duração razoável do processo
	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados
	Prevenção de litígio e adoção de soluções consensuais para os conflitos	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas
	Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas
	Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária	Fortalecer a governança e a gestão estratégica
APRENDIZADO E CRESCIMENTO	Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira
	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional
	Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.9. PLANO ESTRATÉGICO – INDICADORES DE DESEMPENHO E METAS

### INDICADORES DE DESEMPENHO E METAS ESTABELECIDAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	META
Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de satisfação - IS	META 1: Avaliar o nível de satisfação da sociedade e Dos jurisdicionados relativamente aos serviços ofertados
	Índice de Ações Integradas de Comunicação Social - IAIC	META 2: Aderir a 100% das ações conjuntas de comunicação social definidas no Calendário Nacional Anual de Ações Conjuntas de Comunicação Social da Justiça do Trabalho
	Índice de Divulgação de Memória Institucional - IDMI	META 3: Alcançar Integralmente o índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2026
Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de inovação - II	META 4: Estimular a Inovação no Poder Judiciário (Meta Nacional 9 de 2025)
	Índice de combate ao trabalho infantil - ICTI	META 5: Promover os Direitos da Criança e do Adolescente (Meta Nacional 10 de 2025)
	Índice de Desempenho do Trabalho Decente - IDTD	META 6: Alcançar 100% de desempenho do trabalho decente
	Índice de desempenho ambiental - IDA	META 7: Identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de resíduos sólidos em aterro
Garantir a Duração Razoável do Processo	Índice de processos julgados - IPJ	META 8: Julgar mais processos que os distribuídos (Meta Nacional 1 de 2025)
	Índice de processos antigos julgados - IPAJ	META 9: Julgar processos mais antigos (Meta Nacional 2 de 2025)
	Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais - TCLNFISC	META 10: Reduzir a Taxa de Congestionamento (Meta Nacional 5 de 2025)

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.9. PLANO ESTRATÉGICO – INDICADORES DE DESEMPENHO E METAS

### INDICADORES DE DESEMPENHO E METAS ESTABELECIDAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	META
Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Índice de integridade - IInt	META 11: Alcançar 100 pontos na avaliação de integridade e transparência
Assegurar o Tratamento Adequado dos Conflitos Trabalhistas	Índice de conciliação - IC	META 12: Estimular a conciliação (Meta Nacional 3 de 2025)
Consolidação dos Sistemas de Precedentes Obrigatórios	Índice de capacitação em precedentes obrigatórios - ICPO	META 13: Capacitar 25% dos magistrados e servidores do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados e servidores do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma
Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública - IEAMGP	META 14: Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho
Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 - ICLC200	META 15: Pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro
	Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária - IAPEX	META 16: Atingir, respectivamente, 90% e 70% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4
	Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos - IAPEP	META 17: Atingir 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos
Incrementar Modelo de Gestão de Pessoas em Âmbito Nacional	Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores - IPSMS	META 18: Promover a saúde de magistrados e servidores (Meta 12 - específica da Justiça do Trabalho em 2025)

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.9. PLANO ESTRATÉGICO – INDICADORES DE DESEMPENHO E METAS

### INDICADORES DE DESEMPENHO E METAS ESTABELECIDAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	META
Incrementar Modelo de Gestão de Pessoas em Âmbito Nacional	Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação - IEPEVAD	META 19: Melhorar a pontuação na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação
Aprimorar a Governança de TIC e a Proteção de Dados	Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários - ICPPDU	META 20: A ser definida (Finalidade: Garantir a conformidade com a privacidade e proteção de dados dos usuários dos tribunais da Justiça do Trabalho em relação aos normativos vigentes, principalmente à Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD)

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.10. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

### META 1: AVALIAR O NÍVEL DE SATISFAÇÃO DA SOCIEDADE E DOS JURISDIONADOS RELATIVAMENTE AOS SERVIÇOS OFERTADOS

INDICADOR (TRT 16): Índice de Satisfação (IS)

UNIDADE RESPONSÁVEL: Divisão de Assessoria de Comunicação Social

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	A definir	Não Mensurada	Não Mensurada
2026	A definir	-	Em andamento

### META 2: ADERIR A 100% DAS AÇÕES CONJUNTAS DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DEFINIDAS NO CALENDÁRIO NACIONAL ANUAL DE AÇÕES CONJUNTAS DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

INDICADOR (CNJ): Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (IAIC)

RESPONSÁVEL: Divisão de Assessoria de Comunicação Social

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	100%	86,7%	Não Cumprida
2026	100%	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.15. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

### META 3: ALCANÇAR INTEGRALMENTE O ÍNDICE DE MEMÓRIA INSTITUCIONAL ATÉ DEZEMBRO DE 2026

INDICADOR (CSJT): Índice de Divulgação de Memória Institucional (IDMI)

UNIDADE RESPONSÁVEL: Setor de Gestão Documental e Memória

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

SEMESTRE/ANO	META	RESULTADO	STATUS
1º SEMESTRE/2025	25%	80%	Cumprida
2º SEMESTRE/2025	50%	80%	Cumprida
1º SEMESTRE/2026	75%	-	Em andamento
2º SEMESTRE/2026	100%	-	Em andamento

### META 4: ESTIMULAR A INOVAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO (META NACIONAL 9 DE 2025)

INDICADOR (CSJT E CNJ): Índice de Inovação (II)

UNIDADE RESPONSÁVEL: Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (InovaLab TRT16)

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	2 Projetos	2 Projetos	Cumprida
2026	A definir	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.15. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

### META 5: PROMOVER OS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (META NACIONAL 10 DE 2025)

**INDICADOR (CSJT E CNJ):** Índice de Combate ao Trabalho Infantil (ICTI)

**UNIDADE RESPONSÁVEL:** Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	100%	100%	Cumprida
2026	100%	-	Em andamento

### META 6: ALCANÇAR 100% DE DESEMPENHO DO TRABALHO DECENTE

**INDICADOR (CSJT E CNJ):** Índice de Desempenho do Trabalho Decente (IDTD)

**UNIDADE RESPONSÁVEL:** Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem  
Comissão de Combate ao Tráfico de Pessoas e Erradicação do Trabalho Escravo  
Comissão do Trabalho Seguro  
Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	100%	100%	Cumprida
2026	100%	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.15. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

### META 7: IDENTIFICAR O CONSUMO MENSAL DE ENERGIA NÃO RENOVÁVEL DO ÓRGÃO E O DESCARTE DE RESÍDUOS SÓLIDOS EM ATERRO

INDICADOR (CSJT E CNJ): Índice de Desempenho Ambiental (IDA)

UNIDADE RESPONSÁVEL: Setor de Gestão Socioambiental

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	100%	Não mensurada	Não mensurada
2026	100%	-	Em andamento

### META 8: JULGAR MAIS PROCESSOS QUE OS DISTRIBUÍDOS (META NACIONAL 1 - CNJ)

INDICADOR (CSJT E CNJ): Índice de Processos Julgados (IPJ)

RESPONSÁVEL: Unidades Judiciais do Tribunal

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	IPJ >100% ou TCLC < 40%	TCLC = 35,7%	Cumprida
2026	IPJ >100% ou TCLC < 40%	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.15. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

### META 9: JULGAR PROCESSOS MAIS ANTIGOS (META NACIONAL 2 - CNJ)

INDICADOR (CSJT E CNJ): Índice de Processos Antigos (IPA)

UNIDADE RESPONSÁVEL: Unidades Judiciais do Tribunal

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	≥94% (31/12/2023) e 100% (anteriores a 2020)	99,66% (31/12/2023) e 100% (anteriores a 2020)	Cumprida
2026	≥94% (31/12/2024) e 99% (anteriores a 2021)	-	Em andamento

### META 10: REDUZIR A TAXA DE CONGESTIONAMENTO (META NACIONAL 5 - CNJ)

INDICADOR (CSJT E CNJ): Taxa de Congestionamento Líquida, exceto Execuções Fiscais (TCL)

RESPONSÁVEL: Unidades Judiciais do Tribunal

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	-0,5 p.p. Ou TCLC ≤ 40% e TCLEXNFISC ≤ 65%	TCLC = 35,7% e TCLEXNFISC = 56,9%	Cumprida
2026	-0,5 p.p. Ou TCLC ≤ 40% e TCLEXNFISC ≤ 45%	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.15. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

### META 11: ALCANÇAR 100 PONTOS NA AVALIAÇÃO DE INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

INDICADOR (CSJT): Índice de integridade (IInt)

UNIDADE RESPONSÁVEL: Unidades designadas pelo Tribunal

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	100 Pontos	73 Pontos	Não Cumprida
2026	100 Pontos	-	Em andamento

### META 12: ESTIMULAR A CONCILIAÇÃO

INDICADOR (CSJT E CNJ): Índice de Conciliação (IC)

RESPONSÁVEL: Unidades Judiciais do Tribunal

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	37,36%	43,61%	Cumprida
2026	37,86%	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.15. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

**META 13: CAPACITAR 25% DOS MAGISTRADOS E SERVIDORES DO 2º GRAU DE JURISDIÇÃO E 15% DOS MAGISTRADOS E SERVIDORES DO 1º GRAU DE JURISDIÇÃO NA TRILHA DE APRENDIZAGEM DE PRECEDENTES OBRIGATÓRIOS DISPONIBILIZADA EM PLATAFORMA**

**INDICADOR (CSJT):** Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios (ICPO)

**UNIDADE RESPONSÁVEL:** Escola judicial

### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	25% (2º Grau) e 15% (1º Grau)	0% e 0%	Não Cumprida
2026	25% (2º Grau) e 15% (1º Grau)	-	Em andamento

**META 14: ALCANÇAR 100% DE EFETIVIDADE DAS AÇÕES DE MELHORIA DA GOVERNANÇA DEFINIDAS NO RELATÓRIO SINTÉTICO DA GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL PÚBLICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

**INDICADOR (CNJ):** Índice de Efetividade das Ações de Melhoria da Governança Pública (IEAMGP)

**RESPONSÁVEL:** Secretaria de Governança e Gestão Estratégica

### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	100%	71,43%	Não Cumprida
2026	100%	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.15. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

### META 15: PAGAR ATÉ O LIMITE DE 100% DAS DESPESAS PRIMÁRIAS, INCLUSIVE SEUS RESTOS A PAGAR, AO FINAL DO EXERCÍCIO FINANCEIRO

INDICADOR (CSJT E CNJ): Índice de Cumprimento da Lei Complementar Nº 200/2023 (ICLC200)

UNIDADE RESPONSÁVEL: Secretaria de Orçamento e Finanças

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	Até 100%	98,67%	Cumprida
2026	100%	-	Em andamento

### META 16: ATINGIR, RESPECTIVAMENTE, 90% E 70% DE ADERÊNCIA AO PLANEJAMENTO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA DO GND3 E DO GND4

INDICADOR (CSJT E CNJ): Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária (IAPEX)

RESPONSÁVEL: Secretaria de Orçamento e Finanças

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	GND 3 ≥ 90% e GND 4 ≥ 70%	76,8% e 27,12%	Não Cumprida
2026	GND 3 ≥ 95% e GND 4 ≥ 75%	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.15. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

### META 17: ATINGIR 65% DE ADERÊNCIA AO PLANEJAMENTO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA DE PROJETOS

INDICADOR (CSJT E CNJ): Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária de Projetos (IAPEP)

UNIDADE RESPONSÁVEL: Secretaria de Orçamento e Finanças

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	≥ 65%	Não Mensurada	Não Mensurada
2026	≥ 75%	-	Em andamento

### META 18: PROMOVER A SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

INDICADOR (CSJT E CNJ): Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores (IPSMS)

RESPONSÁVEL: Setor de Saúde

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	≥ 100%	42,9%	Não Cumprida
2026	A definir	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.15. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS

### META 19: MELHORAR A PONTUAÇÃO NA AVALIAÇÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA, DO ASSÉDIO E DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

**INDICADOR (CSJT E CNJ):** Índice de Efetividade da Prevenção e do Enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação (IEPEVAD)

**UNIDADE RESPONSÁVEL:** Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º Grau  
Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 2º Grau

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	18 Pontos	16 Pontos	Não Cumprida
2026	20 Pontos	-	Em andamento

### META 20: (DESCONTINUADA)

**INDICADOR (CSJT E CNJ):** Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários (ICPPDU)

**RESPONSÁVEL:** Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação


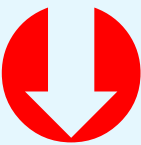







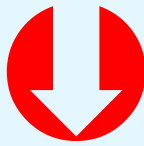





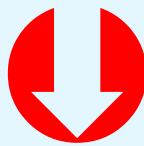

#### PAINEL DE ACOMPANHAMENTO DA META

ANO	META	RESULTADO	STATUS
2025	Não Definida	Não Mensurada	Não Mensurada
2026	Não Definida	-	Em andamento

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.16. PLANO ESTRATÉGICO – RESULTADOS ALCANÇADOS – PAINEL GERAL DE METAS

O Tribunal **cumpru nove metas** das vinte estabelecidas. **Sete metas não foram cumpridas** e **quatro metas não foram mensuradas**.

META 1	META 2	META 3	META 4	META 5	META 6	META 7
						
NÃO APURADA	NÃO CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA	NÃO APURADA
META 8	META 9	META 10	META 11	META 12	META 13	META 14
						
CUMPRIDA	CUMPRIDA	CUMPRIDA	NÃO CUMPRIDA	CUMPRIDA	NÃO CUMPRIDA	NÃO CUMPRIDA
META 15	META 16	META 17	META 18	META 19	META 20	
						
CUMPRIDA	NÃO CUMPRIDA	NÃO APURADA	NÃO CUMPRIDA	NÃO CUMPRIDA	NÃO APURADA	

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.17. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – PLANO DIRETOR DE TIC

O Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC) 2025–2026 do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região foi instituído pela Portaria GP/TRT16 nº 187, de 13 de março de 2025, e tem como objetivo diagnosticar, definir objetivos, planejar ações e gerir racionalmente os recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal, com foco no atendimento da estratégia organizacional e no suporte aos serviços e soluções tecnológicas essenciais ao negócio. O Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação está alinhado à ENTIC-JUD (Resolução CNJ nº 370, de 28 de janeiro de 2021), bem como ao Plano Estratégico 2021-2026 do Tribu-

nal (PEI-TRT16)), reforçando a integração entre o planejamento de TIC e os objetivos estratégicos do Tribunal.

No exercício de 2025, o portfólio de projetos vinculados ao PDTIC contemplou trinta e quatro projetos. Desse total, vinte projetos foram concluídos, um projeto foi cancelado e treze projetos foram replanejados para o exercício subsequente. Os replanejamentos decorreram, principalmente, da complexidade e da natureza estruturante de projetos de médio e longo prazo, cuja execução se estende por mais de um exercício, sem prejuízo ao alcance dos objetivos estratégicos estabelecidos.



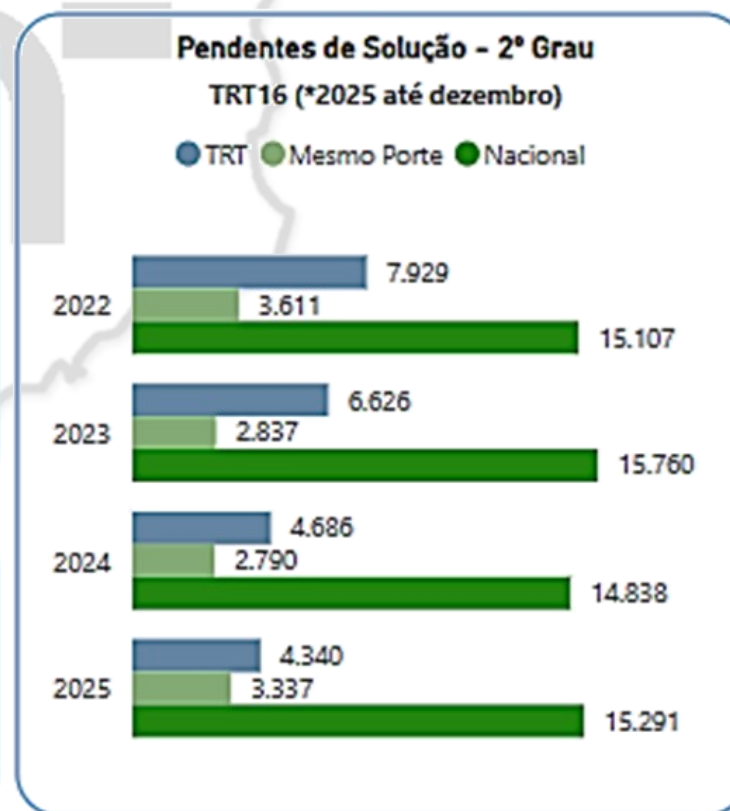
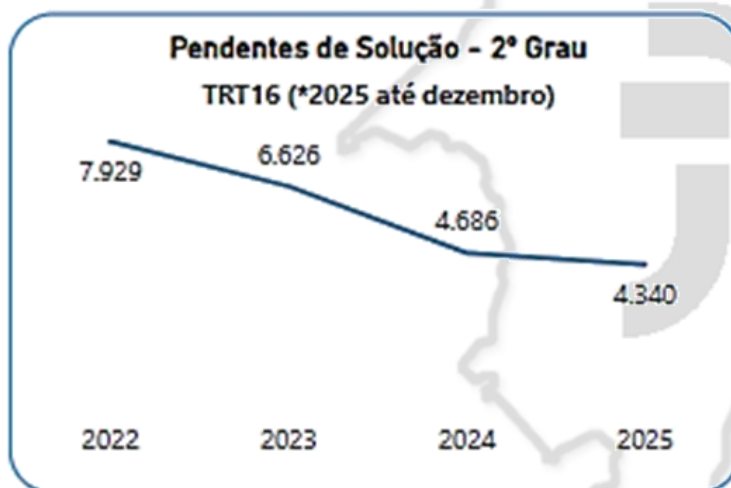
**Clique no link abaixo ou na imagem para acesso ao Plano Diretor de TIC 2025-2026**  
**<https://www.trt16.jus.br/governanca-institucional/governanca-de-tic/planos-de-tic>**

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL

Os resultados alcançados na área judicial demonstram que o Tribunal adotou medidas concretas e eficazes para aprimorar a tramitação processual e garantir a entrega da prestação jurisdicional dentro de um prazo razoável, com a diminuição de processos pendentes. Entre essas estratégias, destacam-se o fortalecimento da cultura de precedentes, a utilização da tecnologia para otimizar fluxos de trabalho, o saneamento de processos conclusos há mais de 90 dias, a imediata inclusão em pauta de todos os processos liberados pelos relatores e a realização de sessões extraordinárias das Turmas e do Tribunal Pleno, como fora feito no ano 2024.

Observa-se, a partir dos dados extraídos do DATACOR, que o Tribunal, no segundo grau, julgou mais do que recebeu nos últimos 4 anos, contribuindo significativamente para a redução do estoque de processos pendentes. A redução do acervo foi de 45,26%, passando de 7.929 processos em 2022 para 4.340 em dezembro de 2025. Essa redução impactou positivamente no cumprimento das Metas Nacionais 1 e 2 do Poder Judiciário em 2025, referentes ao índice de processos julgados e ao julgamento de processos antigos, respectivamente.



**Pendentes de Solução - 2º Grau**  
TRT16 (\*2025 até dezembro)

	2022	2023	2024	2025
Rank Porte	11	11	10	9
Rank Nacional	15	14	12	10

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

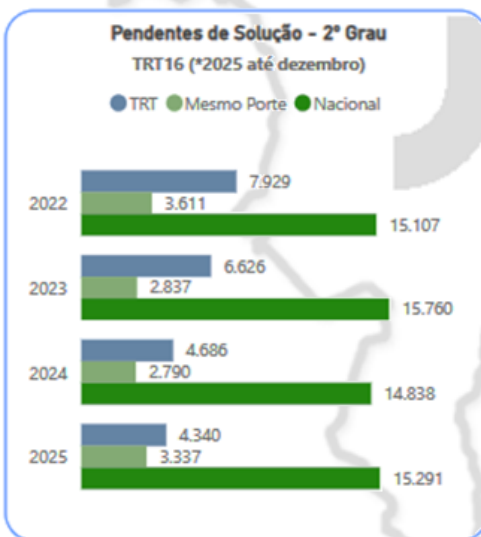
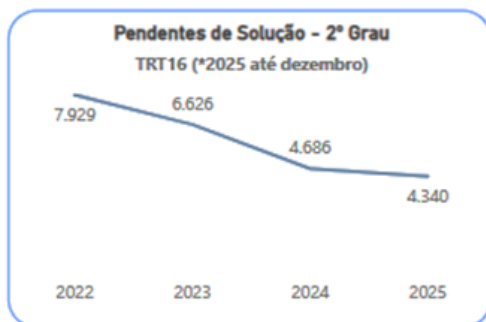
## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL PRAZOS MÉDIOS

O tempo entre a distribuição e a restituição dos autos com visto do relator caiu 38,2%, passando de 212 dias em 2022 para 131 dias em 2025. O prazo entre a distribuição e o julgamento do recurso foi reduzido em 36,2%, e o tempo entre a distribuição e a baixa dos recursos caiu 32,7%, atingindo o menor patamar desde 2022 – representando um avanço expressivo na celeridade processual.

Com a determinação da Presidência para a inclusão imediata em pauta de todos os processos encaminhados à Secretaria do Tribunal Pleno e das Turmas, o Tribunal alcançou um avanço extraordinário na tramitação processual. No início de 2024, o tempo médio para inclusão em pauta, que chegava a até dois anos, foi substancialmente reduzido para apenas dois dias ao final de 2025. Esse resultado representa uma verdadeira revolução na celeridade processual, assegurando que nenhuma demanda fique represada e que a prestação jurisdicional ocorra de forma ágil e eficiente.

Prazo médio da distribuição ao visto do Relator (em dias)

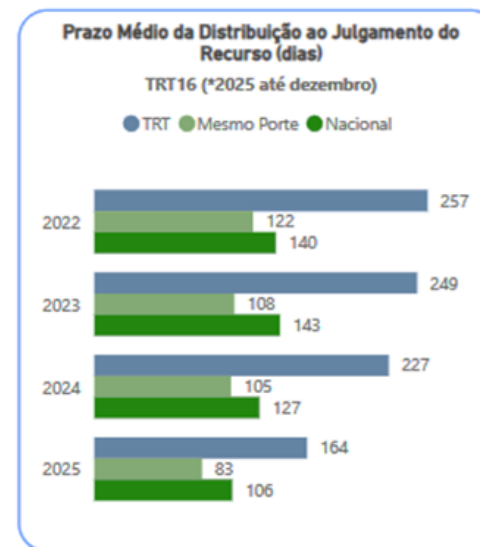
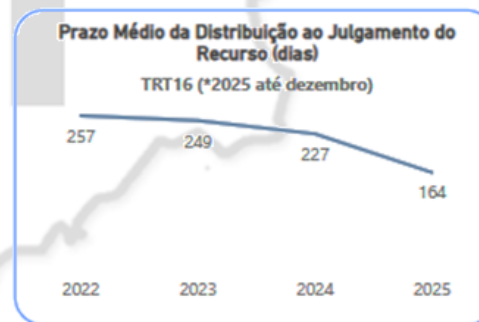
Série histórica do Tribunal



	2022	2023	2024	2025
Rank Porte	11	11	10	9
Rank Nacional	15	14	12	10

Prazo médio da distribuição ao julgamento de recursos (em dias)

Série histórica do Tribunal



	2022	2023	2024	2025
Rank Porte	11	11	11	11
Rank Nacional	23	24	24	23

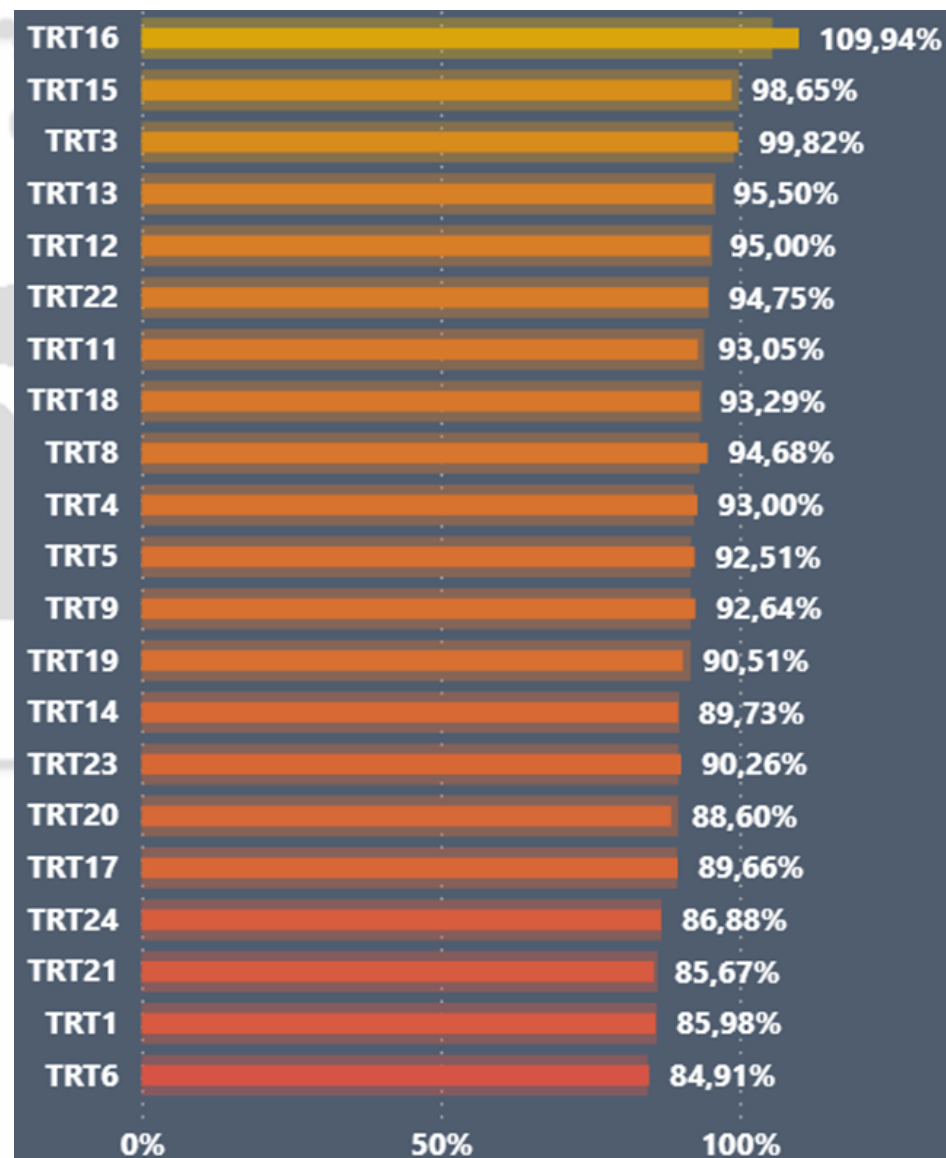
# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL

### ATENDIMENTO À DEMANDA

No Índice de Atendimento à Demanda da Justiça do Trabalho o Tribunal registrou a primeira colocação da Justiça do Trabalho na 2ª Instância, atingindo 109,94%. O índice de atendimento à demanda mede a relação entre o total de processos baixados e o total de casos novos. Um índice acima de 100% indica que o Regional conseguiu reduzir o estoque de processos com a consequente redução da taxa de congestionamento, com impactos diretos no cumprimento da meta nacional nº 1, cláusula de barreira, no tempo médio do pendente líquido, na produtividade dos magistrados e servidores e no índice de produtividade comparada da justiça – IPC-Jus.

ÍNDICE DE ATENDIMENTO À DEMANDA EM 31/12/2025 POR RAMO, TRIBUNAL, GRAU E ÓRGÃO JULGADOR



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL

### ÍNDICE NACIONAL DE GESTÃO DO DESEMPENHO DA JUSTIÇA DO TRABALHO – IGEST

As Varas do Trabalho do Tribunal se destacaram por se posicionarem entre as melhores do país no índice (25% melhores). Destaque-se a presença das Varas do Trabalho de Presidente Dutra, Estreito, Barreirinhas, São João dos Patos e Pedreiras entre as 25% melhores nos 2 primeiros trimestres de 2025.

Em 2025, seis Varas do Trabalho alcançaram as melhores colocações no Índice Nacional de Gestão do Desempenho da Justiça do Trabalho – IGEST, sobretudo nos 2º trimestre.

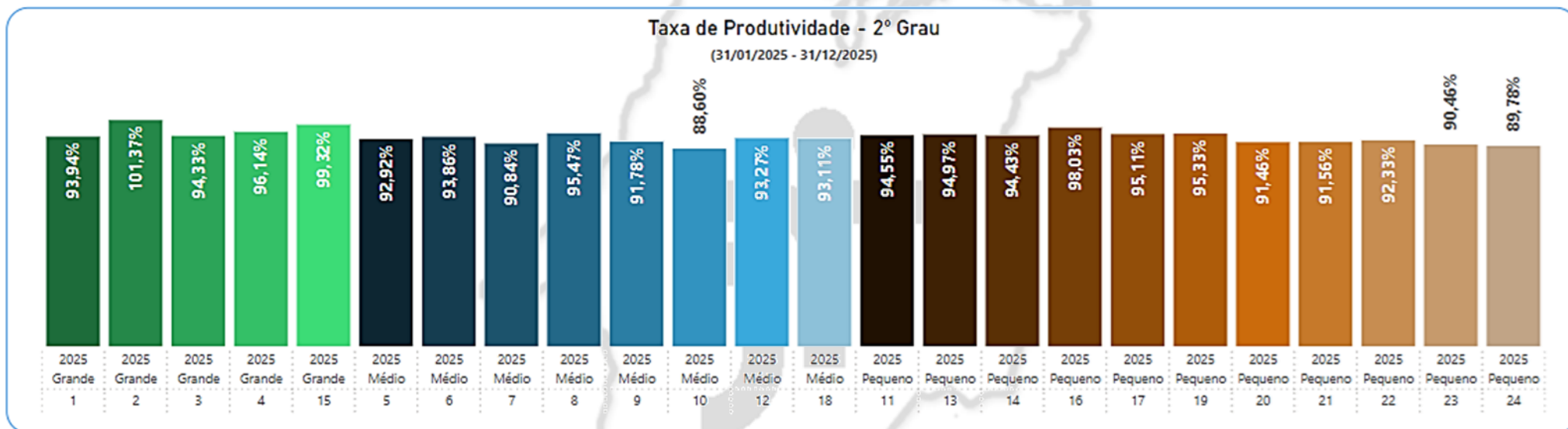
A melhor colocação obtida foi alcançada pela Vara do Trabalho de Presidente Dutra que ficou entre as 22 melhores do país no 2º trimestre de 2025. A partir do 3º trimestre, as Varas do Trabalho passaram a ser classificadas por faixas (zonas de classificação), tendo Estreito e Presidente Dutra figurado entre as melhores (1ª faixa nos 3º e 4º trimestres de 2025).

Resultados	Vara do Trabalho	Colocação IGEST	Nº de VTs
1º trimestre 2025	Presidente Dutra	30º	5
	Estreito	137º	
	Barreirinhas	171º	
	São João dos Patos	309º	
	Pedreiras	345º	
2º trimestre 2025	Presidente Dutra	22º	6
	Estreito	105º	
	Açailândia	174º	
	Barreirinhas	305º	
	São João dos Patos	322º	
	Pedreiras	369º	
3º trimestre 2025	Açailândia	1ª Faixa	3
	Estreito		
	Presidente Dutra		
4º trimestre 2025	Estreito	1ª Faixa	2
	Presidente Dutra		

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL TAXA DE PRODUTIVIDADE

A taxa de produtividade do segundo grau (mede a relação entre o total de processos julgados e o total de processos recebidos – consideradas as ações originárias, os recursos e os recursos internos) foi a segunda melhor da Justiça do Trabalho em 2025, com um percentual de 98,03%.



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

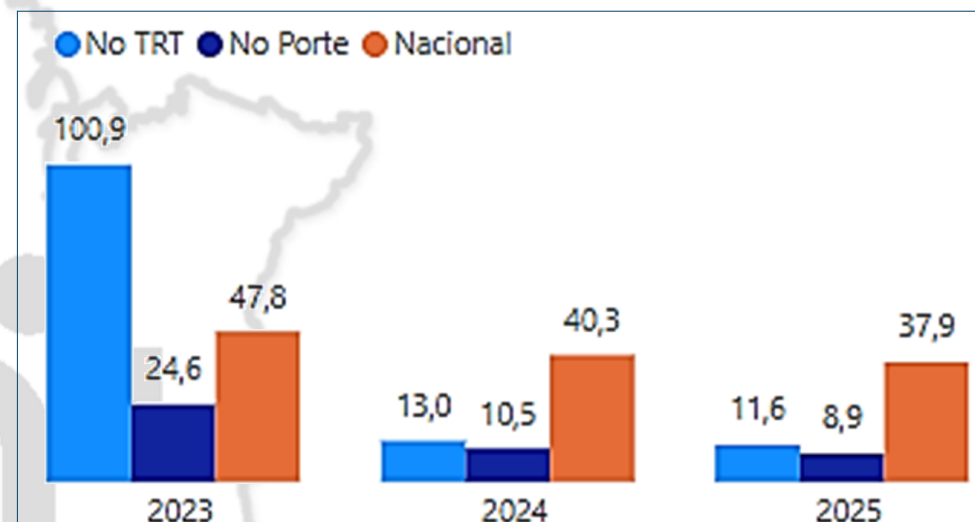
## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL

### RECURSO DE REVISTA

Em 2025, foram interpostos 26 recursos de revistas a mais que no ano 2024, sendo despachados 3.818 recursos.

Recursos de Revista			
	2023	2024	2025
Interpostos	4.053	4.563	4.589
Admitidos	313	196	125
Admitidos Parcialmente	179	146	213
Não Admitidos	3.783	5.096	3.480
Despachados	4.275	5.438	3.818
Pendentes - exceto suspensos/sobrestados	1.211	190	432
Pendentes - suspensos/sobrestados	25	11	408
Pendentes	1.236	201	840

### PRAZO MÉDIO DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA – DA CONCLUSÃO ATÉ A PROLAÇÃO DA DECISÃO DE ADMISSIBILIDADE

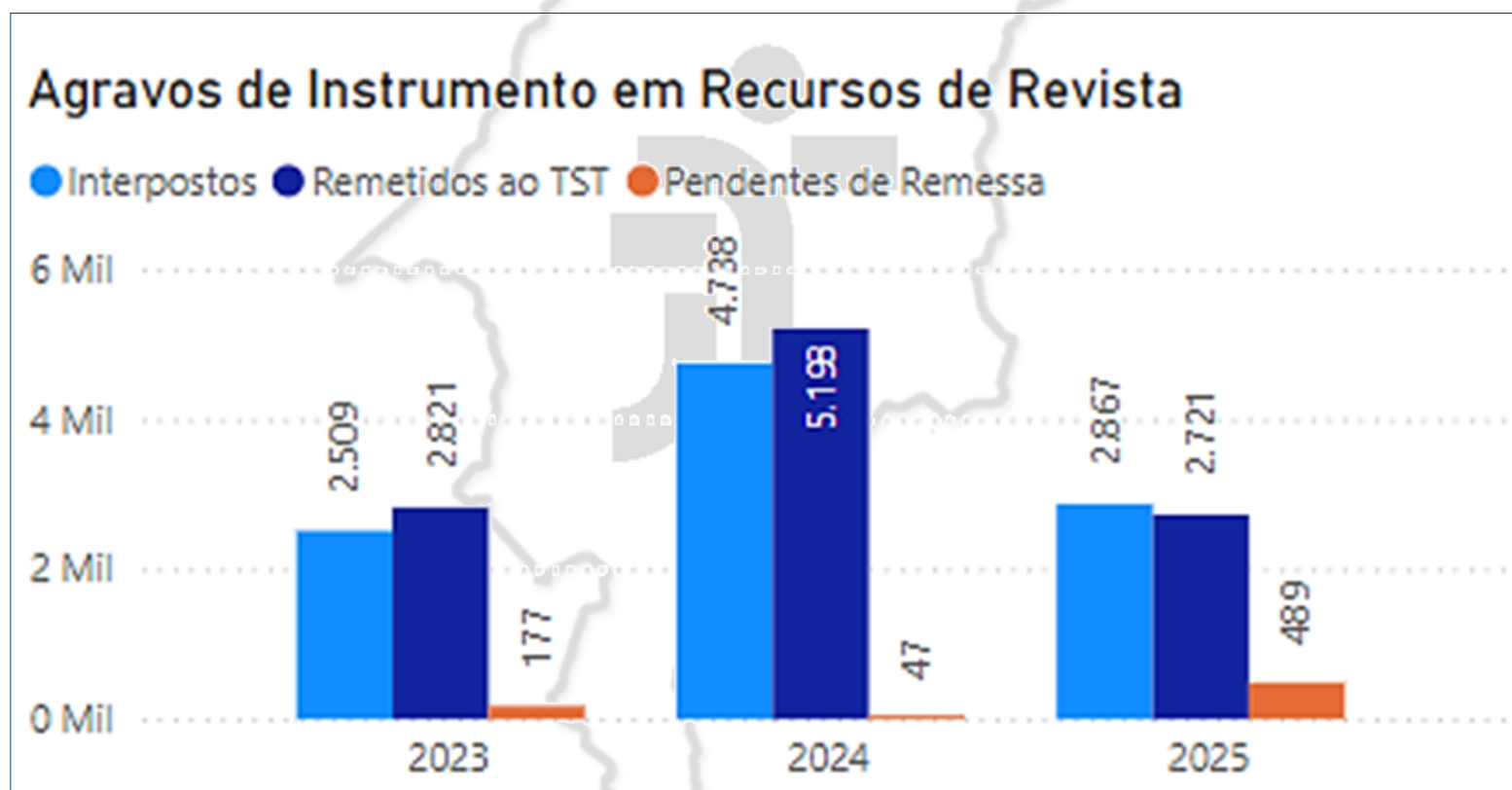


# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA

No que se refere aos Agravos de Instrumento em Recursos de Revista, em 2025 houve queda de 39,5% na interposição desses recursos em relação a 2024. Paralelamente, a quantidade de agravos remetidos ao TST reduziu 47,7%, enquanto os pendentes de remessa aumentaram passando de 477 para 489 processos em 2025.

A taxa de recorribilidade interna foi de 42%, enquanto a recorribilidade externa atingiu 51,7%, a 12ª menor taxa nacional.



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL REFORMA DE DECISÕES PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

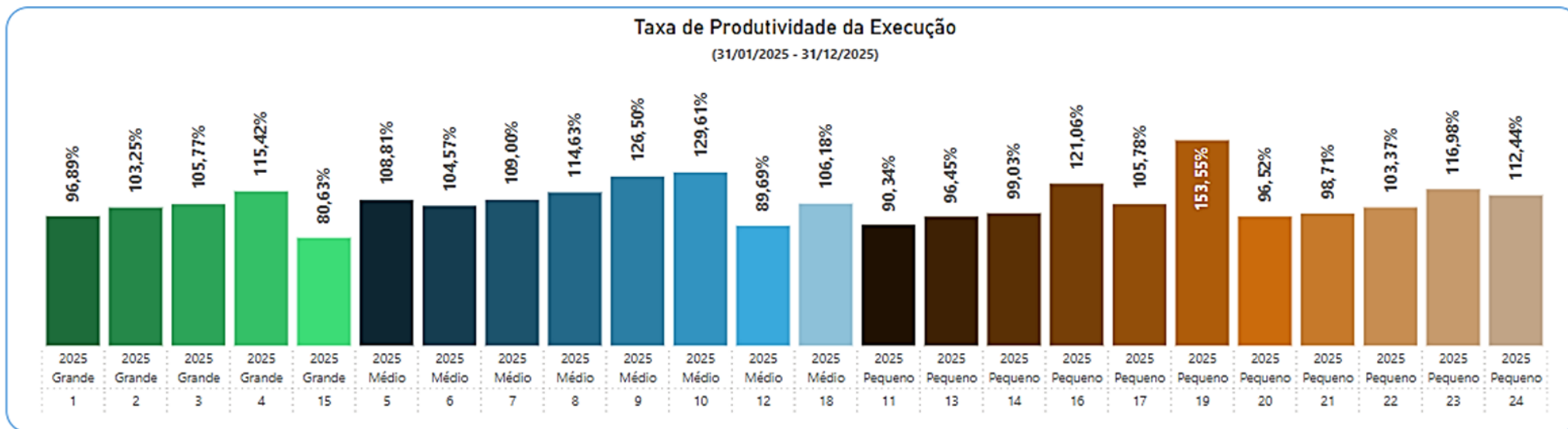
Quanto à reforma de decisões pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, o Tribunal obteve avanços significativos. Em 2024, dos 415 Recursos de Revista julgados pelo TST, 268 foram providos, totalizando uma taxa de reforma de 64,6%. Em contraponto à 2023, ano em que o Tribunal ficou na 18ª posição no ramo trabalhista, esse resultado levou o Regional a ocupar a 2ª menor taxa nacional e a menor entre os tribunais regionais de pequeno porte. No caso dos Agravos de Instrumento, dos 2.609 julgados pelo TST, apenas 211 foram providos, resultando em uma taxa de provimento de 8,1%. Esse desempenho fez com que o Tribunal saísse da 21ª posição nacional em 2023 para a 7ª menor taxa em 2025 e a 4ª menor entre os tribunais de pequeno porte.

	2023	2024	2025
Providos	634	379	268
Julgados	846	559	415
Taxa de Reforma da Decisão	74,9%	67,8%	64,6%
Taxa de Reforma da Decisão no Porte	72,6%	72,3%	82,3%
Taxa de Reforma da Decisão Nacional	71,6%	72,4%	80,7%

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL EXECUÇÃO

Com relação à execução, a taxa de produtividade também foi destaque na Justiça do Trabalho. O resultado de 121,06% foi o quarto maior da Justiça do Trabalho, representando a preocupação do Regional com a efetividade das decisões.



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

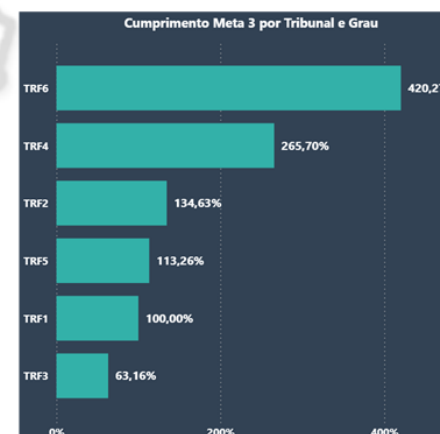
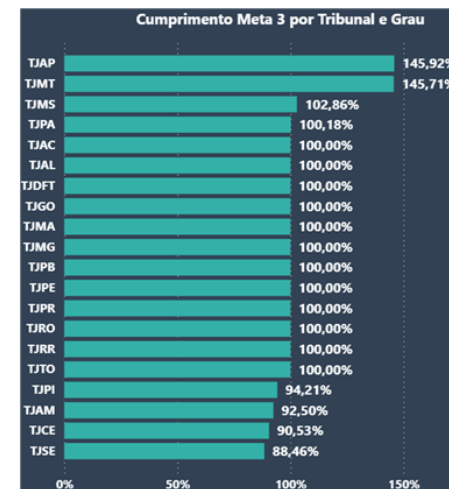
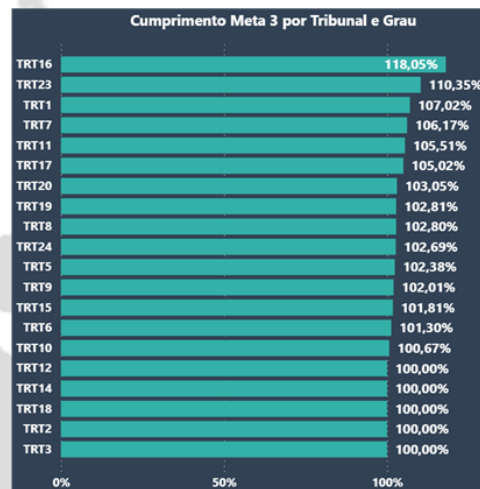
## 3.18. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – PRODUTIVIDADE JUDICIAL CONCILIAÇÃO

O Tribunal apresentou o maior percentual de cumprimento da meta de conciliação da Justiça do Trabalho e o sexto maior do dentre as justiças Estadual, Federal e Trabalhista. O Regional alcançou o índice de 43,61%, maior percentual da série histórica.



Foram conciliados 9.535 processos de um total de 21.860 solucionados. 21 das 23 Vara do Trabalho cumpriram a meta em 2025 com destaque para Estreito com índice de conciliação de 73,46%. Ao longo dos meses do ano, destacou-se o mês de julho com um índice de 52,32%.

### MAIOR PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META 3 (ESTIMULAR A CONCILIAÇÃO) NO ANO 2025 - JUSTIÇA DO TRABALHO



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.19. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS

### LEGISLAÇÃO APLICADA E CONFORMIDADE LEGAL

O Tribunal prima pela aplicabilidade da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 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.

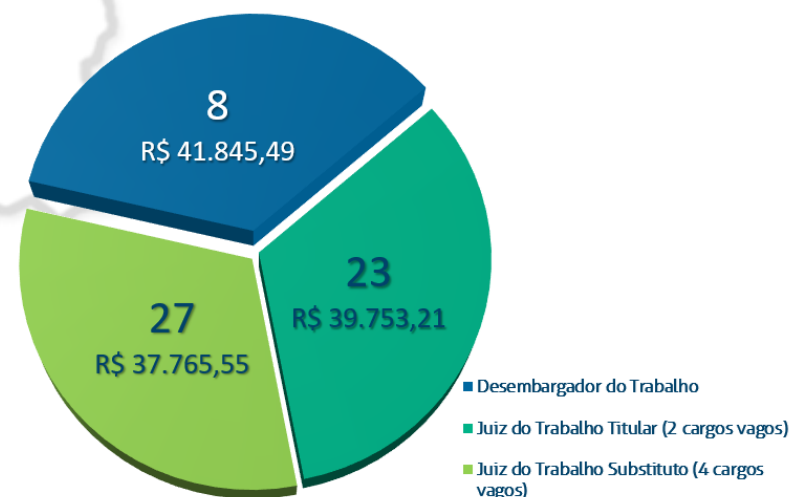
A conformidade legal dos atos praticados é verificada, internamente, pela Secretaria de Auditoria, através de auditorias específicas e periódicas.

### AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (MAGISTRADOS)

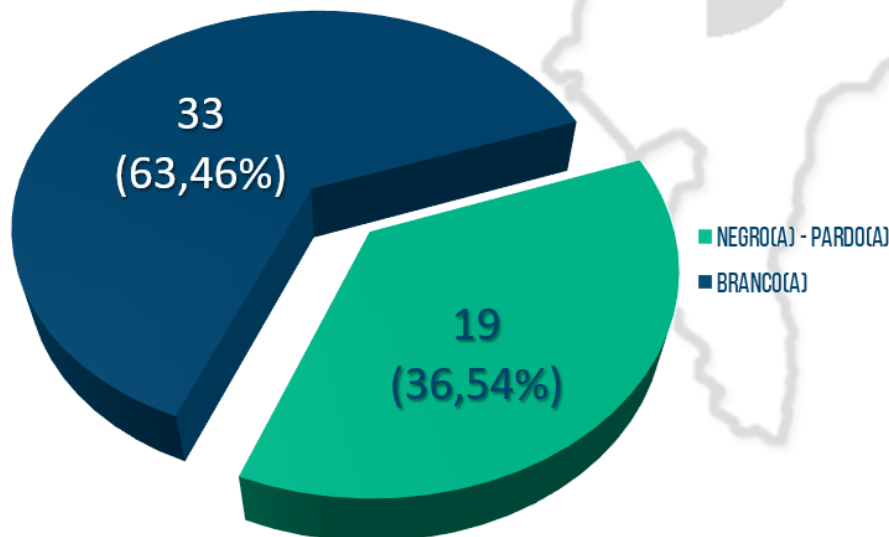
O quadro de magistrados da 16ª Região tem a carreira regida pela Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979 (Lei Orgânica da Magistratura Nacional).

O 2º Grau conta com oito Desembargadores e o 1º Grau com quarenta e quatro Juizes do Trabalho, sendo vinte e três Juizes do Trabalho Titulares (dois cargos vagos) e vinte e sete Juizes do Trabalho Substitutos (quatro cargos vagos).

### MAGISTRADOS POR SUBSÍDIO



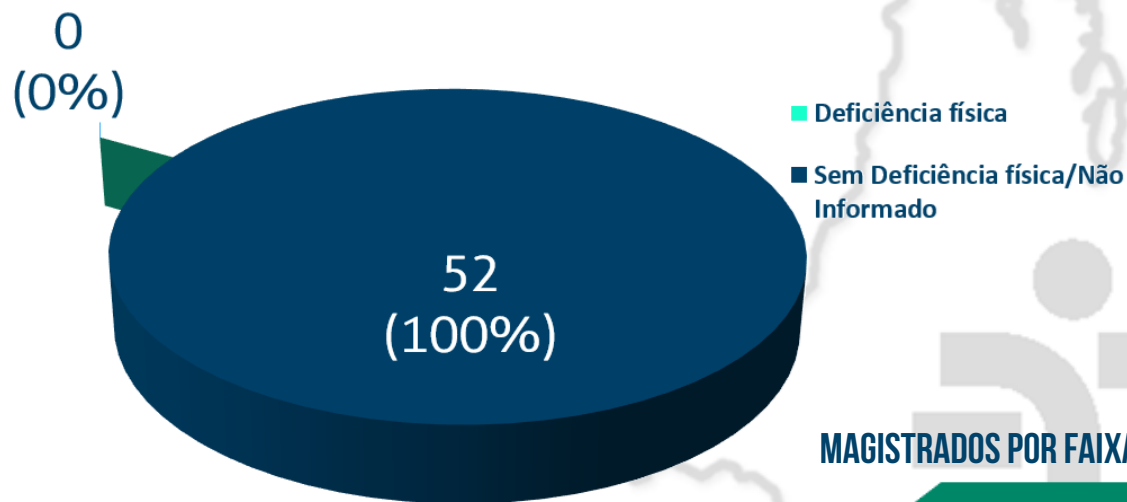
### MAGISTRADOS POR ETNIA



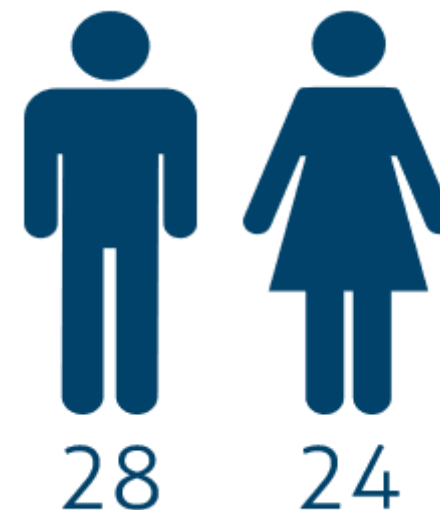
# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

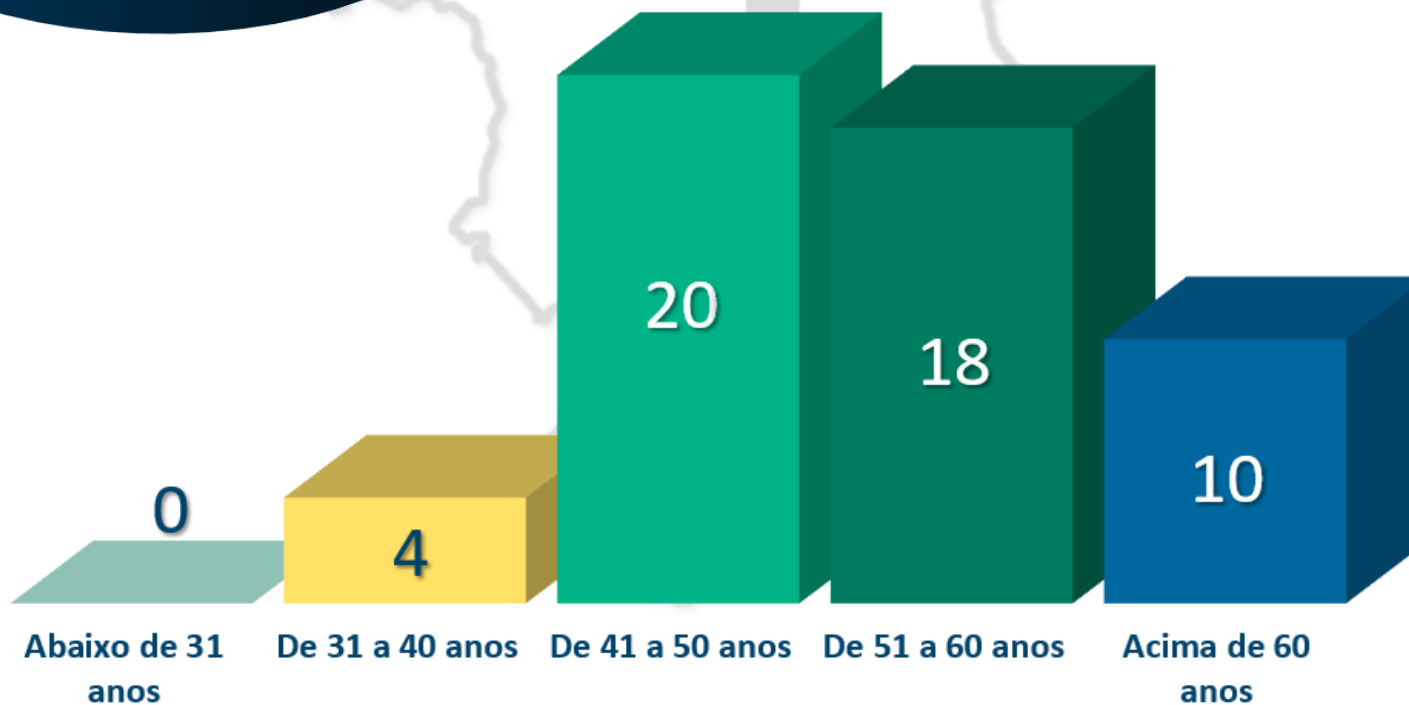
MAGISTRADOS POR DEFICIÊNCIA



MAGISTRADOS POR GÊNERO



MAGISTRADOS POR FAIXA ETÁRIA



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

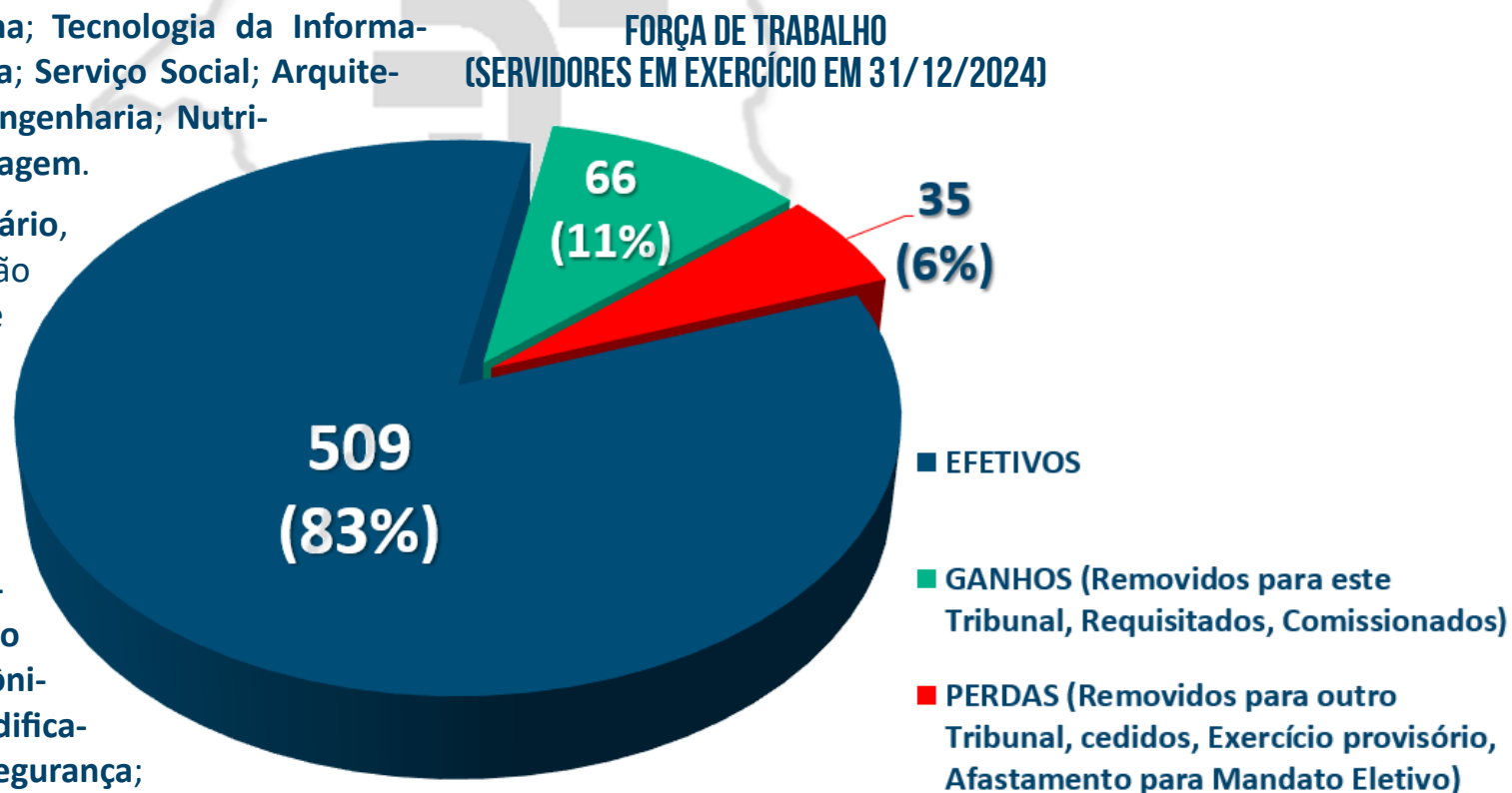
## 3.19. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE PESSOAS AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES)

A carreira de **Analista Judiciário**, conforme constante na Resolução CSJT nº 47, de 28 de março de 2008, é composta dos seguintes cargos: **Analista Judiciário – Área Judiciária; Analista Judiciário – Área Judiciária - Especialidade Execução de Mandados; Analista Judiciário – Área Administrativa; Analista Judiciário – Área Administrativa – Especialidade Contabilidade; Analista Judiciário – Área Administrativa – Especialidade Economia; Analista Judiciário – Área Judiciária – Especialidade Planejamento; Analista Judiciário – Área Administrativa – Especialidade Administração.** Conta, também, com as seguintes Áreas de Apoio Especializado: **Psicologia; Medicina; Tecnologia da Informação; Biblioteconomia; Odontologia; Serviço Social; Arquitetura; Arquivologia; Fisioterapia; Engenharia; Nutrição; Comunicação Social e Enfermagem.**

A carreira de **Técnico Judiciário**, conforme constante na Resolução CSJT nº 47, de 28 de março de 2008, é composta dos seguintes cargos: **Técnico Judiciário – Área Administrativa**, contando, também, com as seguintes especialidades: **Apoio de Serviços Diversos; Artes Gráficas; Cálculo; Carpintaria e Marcenaria; Construção Civil; Contabilidade; Copa; Eletrônica; Mecânica; Mecanografia; Edificações e Metalurgia; Portaria; Segurança;**

**Serviços Hidráulicos; Telecomunicações e Eletricidade; Telefonia; Transporte; Cinfoto e Microfilmagem; Comunicação Social; Desenho Técnico; Digitação; Enfermagem; Higiene Dental; Informática; Instalações Lógico-Elétricas; Operação de Computadores; Saúde Bucal; Segurança do Trabalho e Tecnologia da Informação.**

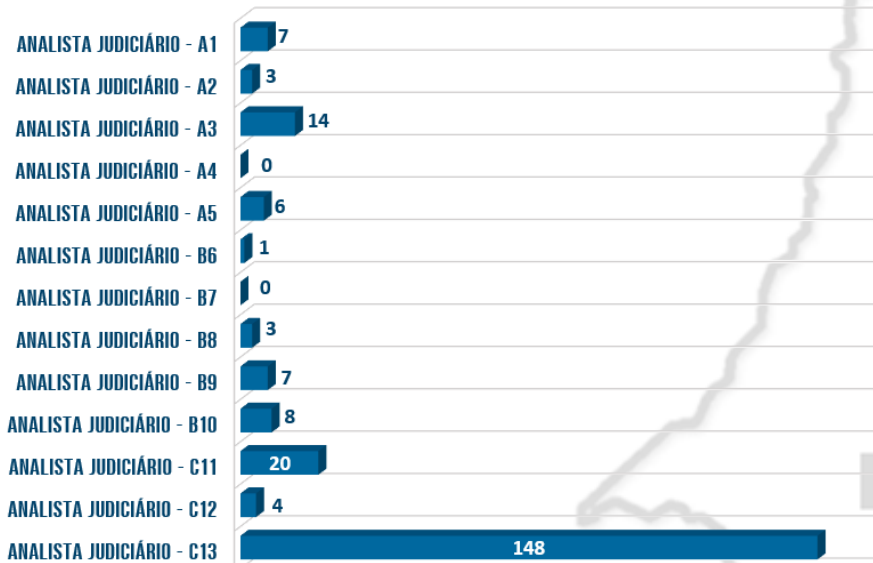
Em 31 de dezembro de 2025, a Força de Trabalho do Tribunal era de **575 servidores em exercício**, conforme detalhado no gráficos seguintes.



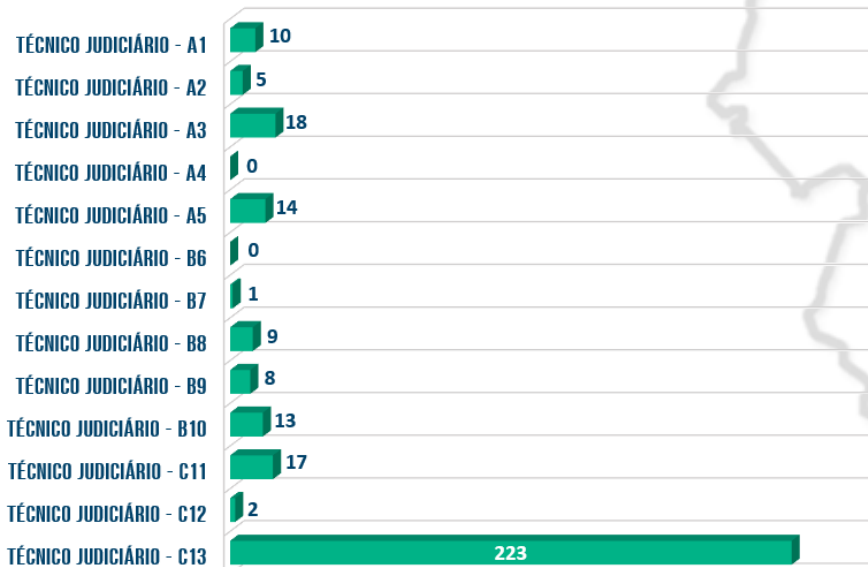
# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

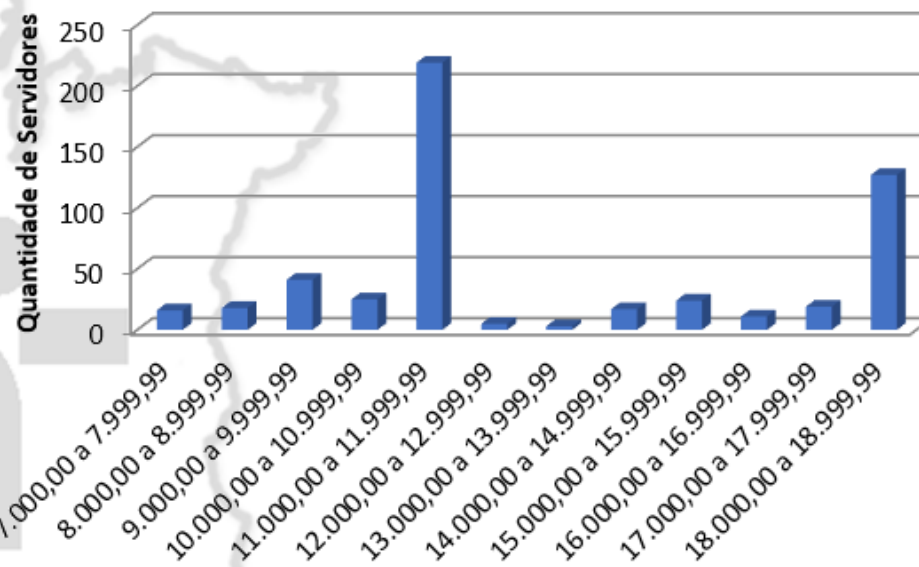
SERVIDORES EFETIVOS POR CARGO / CLASSE (ANALISTA JUDICIÁRIO)



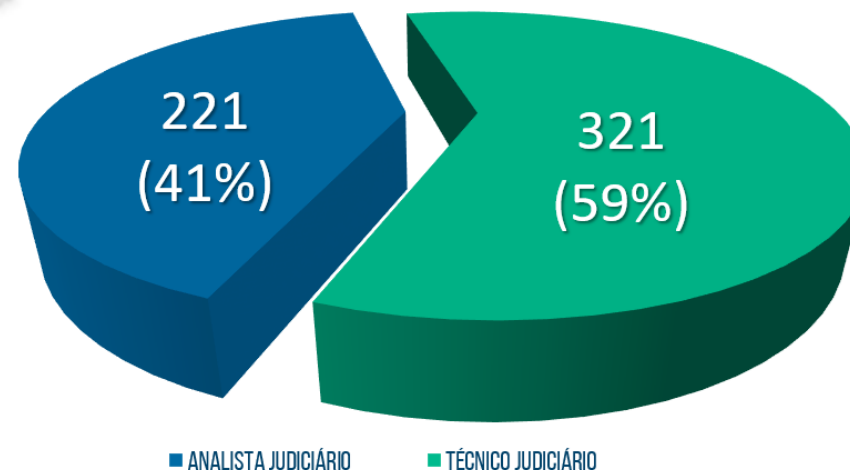
SERVIDORES EFETIVOS POR CARGO / CLASSE (TÉCNICO JUDICIÁRIO)



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



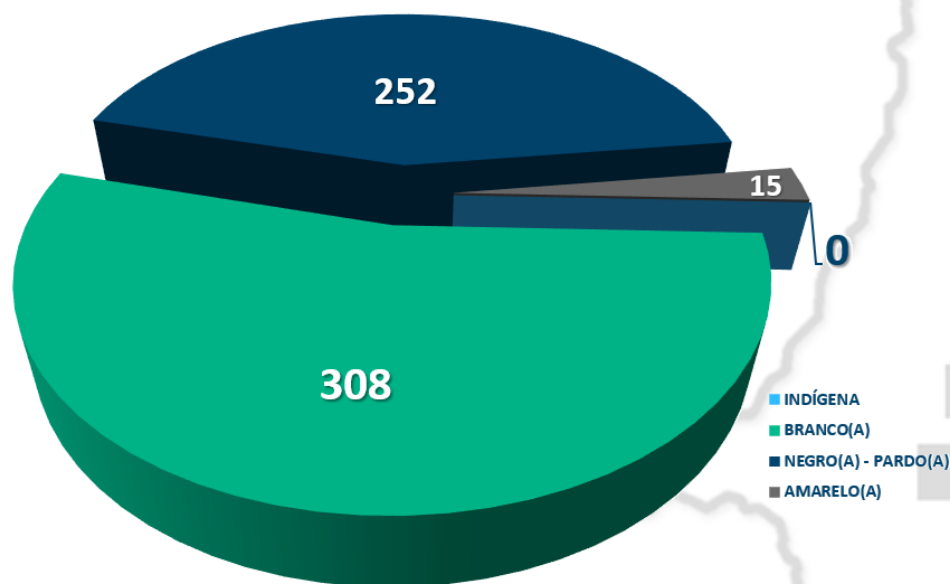
SERVIDORES POR CARREIRA



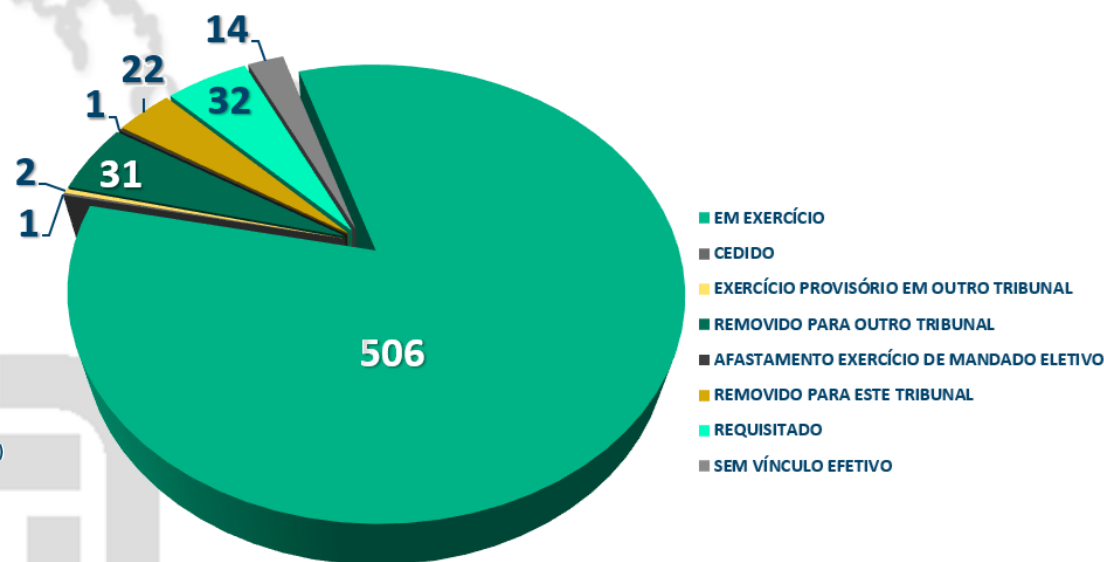
# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

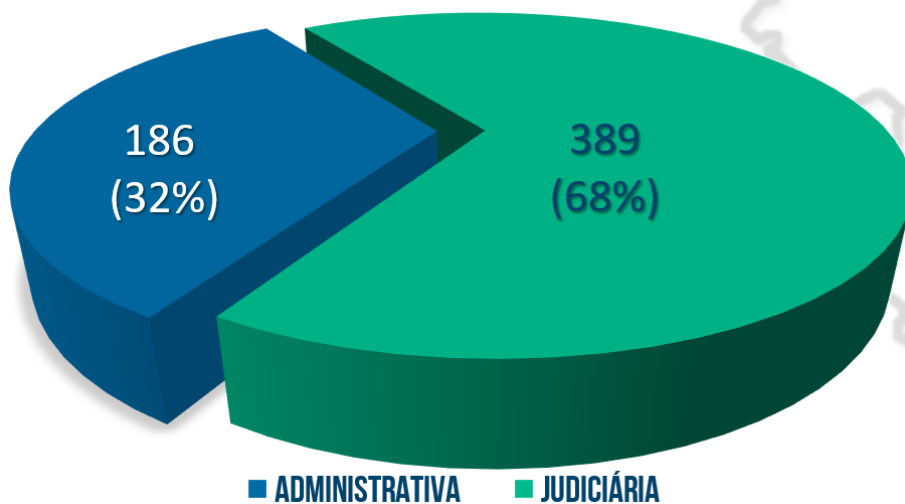
SERVIDORES POR ETNIA



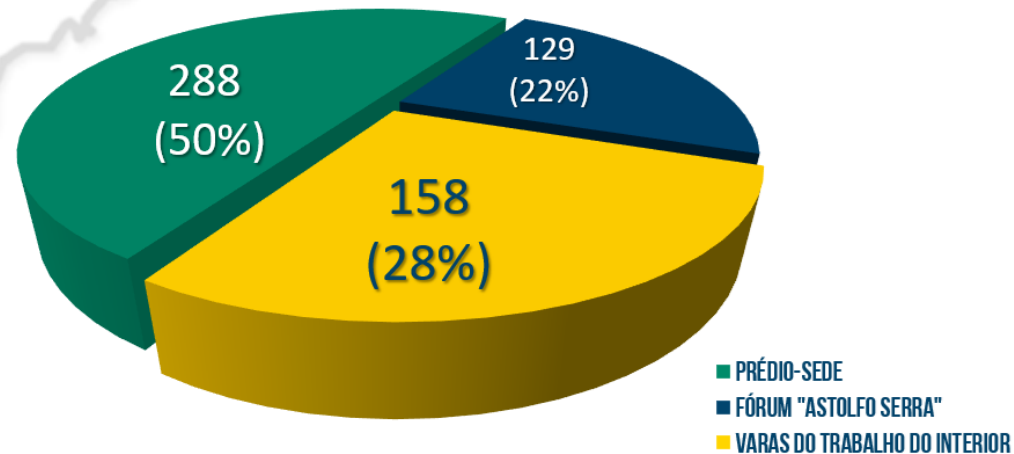
SERVIDORES POR SITUAÇÃO FUNCIONAL



SERVIDORES POR ÁREA DE ATUAÇÃO



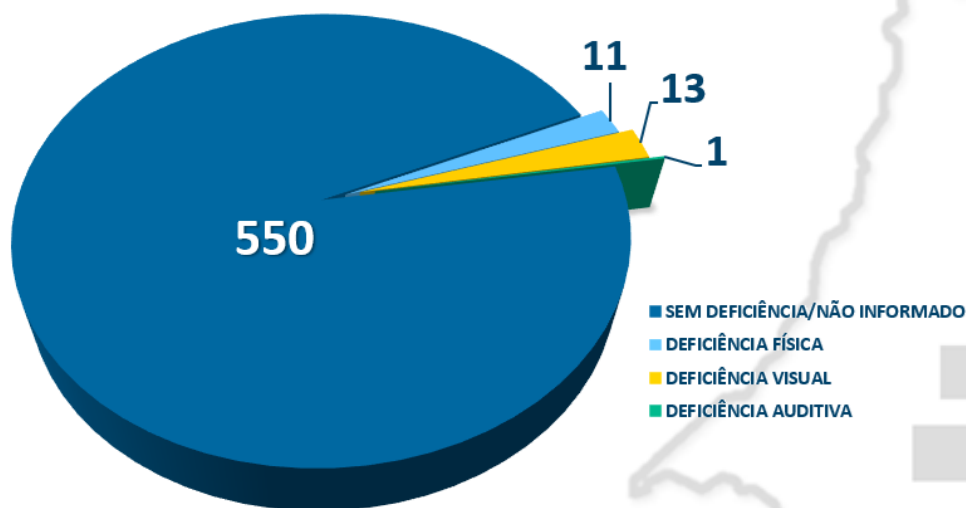
SERVIDORES POR UNIDADE DE EXERCÍCIO



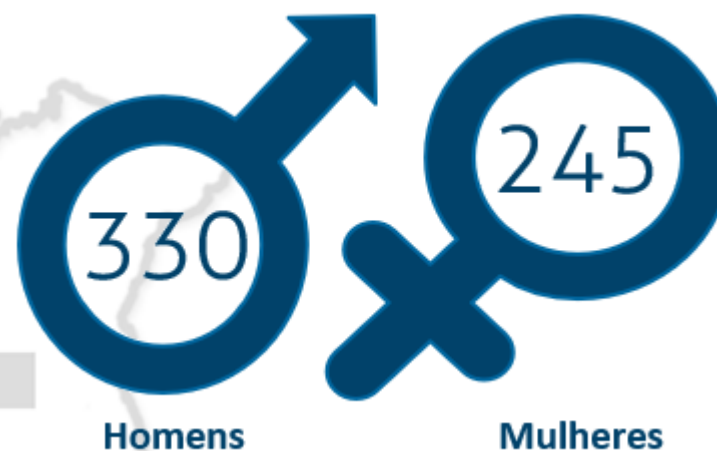
# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

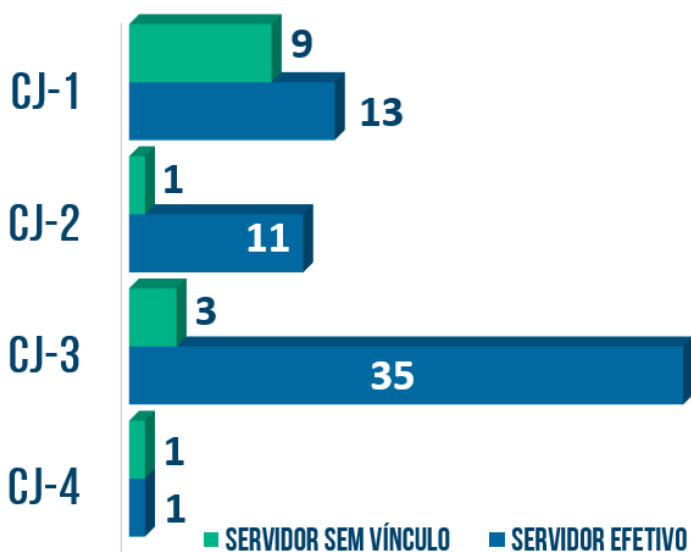
DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES PCD'S



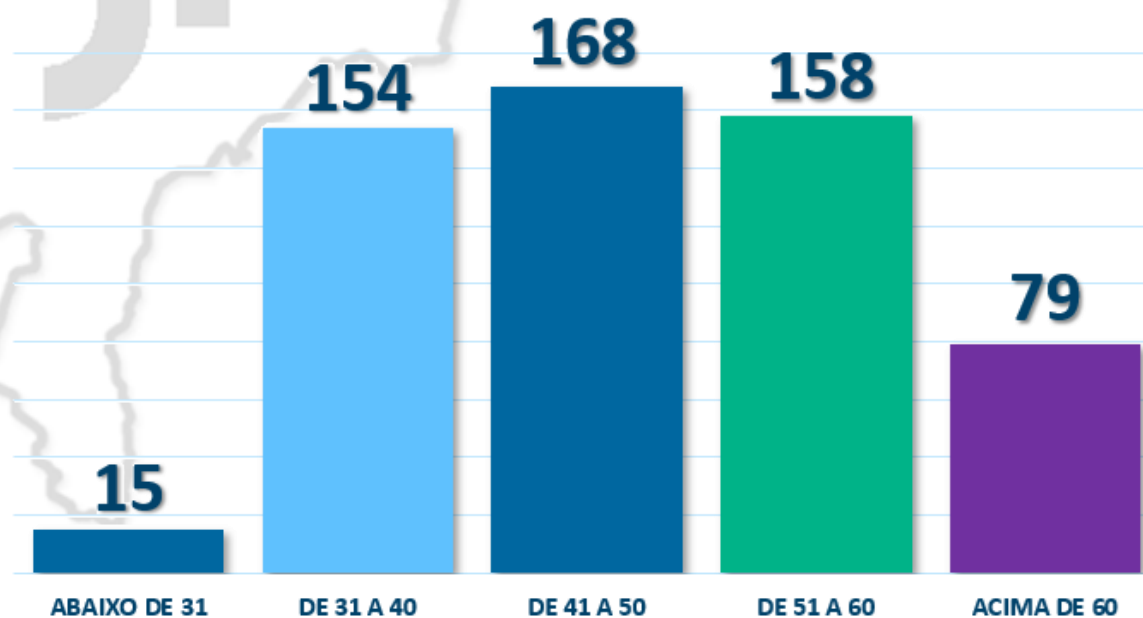
SERVIDORES POR GÊNERO



OCUPAÇÃO DE CARGOS COMISSIONADOS



SERVIDORES POR FAIXA ETÁRIA



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.20. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – ESCOLA JUDICIAL – CAPACITAÇÃO

A Escola Judicial usufrui de orçamento próprio para a capacitação de magistrados e servidores. Essa autonomia permite a elaboração de um **Plano Anual de Capacitação**, estritamente alinhado à missão, visão e valores do mapa estratégico do Tribunal. Em 2025, as ações formativas seguiram as diretrizes da ENAMAT e as Resoluções nº 178/2013 e 192/2014 do CNJ, que regulamentam o Plano Nacional de Capacitação do Judiciário.

Os eventos formativos realizados em 2024 seguiram as diretrizes estabelecidas para o desenvolvimento de magistrados, em conformidade com as normas da **Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT**, e com as orientações da Resolução CNJ nº 178, de 8 de agosto de 2013, e Resolução CNJ nº 192, de 8 de maio de 2014, que regulamentam o **Plano Nacional de Capacitação de Magistrados e Servidores do Judiciário**.

A programação anual foi construída de forma participativa, integrando sugestões do corpo funcional e o intercâmbio de experiências com outras Escolas Judiciais. Tal abordagem permitiu enfrentar os desafios contemporâneos do Judiciário Trabalhista com temas pertinentes e atualizados.

Um dos pilares da gestão em 2025 foi a inclusão geográfica e social. A Escola Judicial assegurou que a qualificação alcançasse todos os colaboradores, independentemente da lotação. Exemplo disso foi a realização unifica-

da da Semana de Extensão de Servidores em São Luís, que promoveu a integração e o compartilhamento de saberes entre as unidades do interior e da Capital.

O calendário acadêmico foi marcado por eventos de grande relevância institucional. A aula magna contou com a filósofa Lúcia Helena Galvão; realizaram-se as Semanas de Formação de Magistrados em ambos os semestres; e a 2ª Semana do Trabalho Decente consolidou-se como um evento de impacto social, abordando temas como o combate ao trabalho escravo, inclusão de pessoas com deficiência, proteção à comunidade LGBTQIA+ e enfrentamento ao tráfico de pessoas, conforme os preceitos da OIT. O encerramento das atividades foi conduzido pelo ex-atleta Flávio Canto, que ministrou uma palestra inspiradora sobre resiliência e superação.

No campo da avaliação institucional, a Escola Judicial recebeu a visita da Correição Ordinária do Tribunal Superior do Trabalho. O Ministro Corregedor registrou elogios expressos à excelência da formação continuada, mesmo diante do desafio de contar com a menor equipe de suporte entre as Escolas Judiciais do país. Durante a inspeção, foram validadas as capacitações em áreas críticas como PJe, conciliação, relações étnico-raciais e precatórios. Entre os projetos destacados pela Corregedoria, sobressaíram o Curso de Libras para atendimento inclusivo e o evento sobre o acesso de povos indígenas ao Judiciário, em parceria com a Ouvidoria In-

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.20. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – ESCOLA JUDICIAL – CAPACITAÇÃO

dígena do Maranhão.

A Escola Judicial também reafirmou seu papel na consolidação da cultura de métodos autocompositivos através do Curso de Formação em Mediação e Conciliação. Esse reconhecimento externo é o reflexo do esforço conjunto de uma equipe enxuta, mas altamente produtiva, que acredita no poder transformador da educação.

No âmbito da responsabilidade social, o Projeto "TRT na Escola", em parceria com a AMATRA XVI, manteve sua trajetória de sucesso. Em 2025, a iniciativa atendeu oito escolas em São Luís e Itapecuru, capacitando 62 docentes e alcançando mais de 1.500 alunos com a distribuição de material educativo sobre cidadania.

Para viabilizar esse amplo alcance, a Escola Judicial utilizou intensamente modalidades telepresenciais e de ensino a distância (EAD), recorrendo a ferramentas como Google Meet, Zoom e YouTube. Essa estratégia foi fundamental para democratizar o acesso ao conhecimento, especialmente para o público externo e servidores lotados fora da sede.

As capacitações de 2025 estruturaram-se em três eixos:

- ✦ **67 eventos promovidos e custeados** integralmente pela Escola Judicial;
- ✦ **17 eventos externos custeados** para a participação de magistrados e servidores;

- ✦ **23 eventos que contaram com o apoio institucional** da Escola Judicial.

Além da formação técnica, priorizou-se a saúde e a qualidade de vida com campanhas específicas: Janeiro Branco (33 participantes), Segurança Alimentar (24 participantes), Setembro Amarelo (35 participantes) e Novembro Azul (35 participantes).

O balanço final do ano revela um engajamento notável: foram registradas **170 participações de magistrados, 2.861 de servidores e 2.097 de participantes externos**. Comparado a 2024, a Escola Judicial obteve um **crescimento global de 35,93%** no número de capacitações (saltando de 3.773 para 5.128). O aumento mais expressivo ocorreu entre os servidores, com uma **alta de 50,26%** em relação ao ano anterior.

A Escola Judicial 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.

A Escola Judicial encerrou o exercício de 2025 com a satisfação de ter cumprido sua missão de aproximar o Judiciário da sociedade e de ter gerido com responsabilidade os recursos orçamentários da ENAMAT. Tais resultados consolidam o avanço do Objetivo Estratégico 2 do Planejamento Estratégico do Tribunal (2021-2026), focado na formação continuada de excelência.

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.21. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – ESCOLA JUDICIAL – CONTRATAÇÕES

No âmbito da gestão de licitações e contratos, a Escola Judicial, como órgão requisitante, é responsável por aprovar pedidos de capacitação apresentados pelos setores deste Tribunal ou diretamente por servidores e magistrados. Além disso, inicia os processos de contratação para palestras e outros eventos voltados a servidores, magistrados e público externo, sempre considerando a conveniência, a oportunidade e a disponibilidade orçamentária.

Nos casos de aprovação de demandas para participação em eventos externos, a Escola Judicial analisa a oportunidade e a pertinência da capacitação solicitada, destacando as razões que justificam sua utilidade ou necessidade. Também elabora a justificativa de preço com base na documentação apresentada pela possível contratada, autoriza a despesa e encaminha o processo à Divisão de Assessoramento Jurídico para a classificação do tipo de contratação e a verificação de sua legalidade, conforme disposto no Ato GP nº 10, de 29 de março de 2023.

Nas contratações realizadas por iniciativa da Escola Judicial ou a pedido de outros setores para eventos promovidos no Tribunal, são analisados a conveniência, a oportunidade e a dotação orçamentária. Além disso, são apresentados a documentação da possível contratada, a justificativa de conveniência e utilidade, o Documento de Formalização da Demanda (DFD), o Estudo Técnico Preliminar (ETP) e o Termo de Referência Simplificado, conforme os termos do Ato GP nº 10, de 29 de março de 2023.

Além disso, o Ato Regulamentar GP nº 2, 17 de abril de 2018, passou a exigir a declaração de parentesco nos casos de contratação por dispensa ou inexigibilidade de licitação, como forma de evitar a prática de nepotismo no âmbito das contratações da Es-

cola Judicial.

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

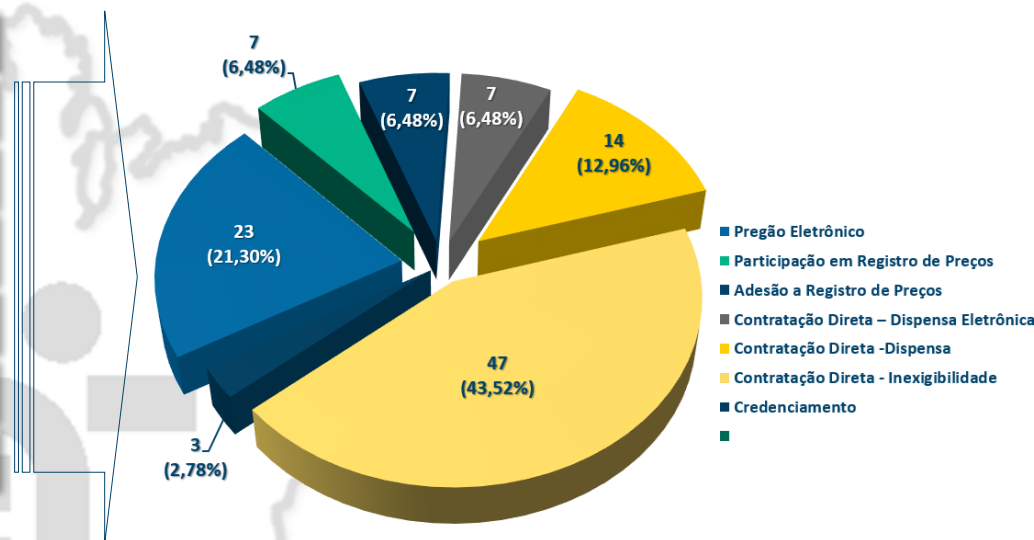
Justificam-se as contratações pela necessidade de capacitação e atualização dos servidores, permitindo o regular exercício de suas funções.

As contratações são fundamentadas na necessidade contínua de atualização funcional do quadro do Tribunal. No exercício de 2025, foram formalizadas 12 (doze) contratações diretas. A maioria ocorreu por inexigibilidade de licitação, fundamentada no art. 74 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.22. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS PROCESSOS DE CONTRATAÇÕES

MODALIDADE	QTDE.	%
PREGÃO ELETRÔNICO	23	21,30%
REGISTRO DE PREÇOS (PARTICIPAÇÃO)	7	6,48%
REGISTRO DE PREÇOS (ADESÃO)	7	6,48%
CONTRATAÇÃO DIRETA (DISPENSAS ELETRÔNICA)	7	6,48%
CONTRATAÇÃO DIRETA (DISPENSA)	14	12,96%
CONTRATAÇÃO DIRETA (INEXIGIBILIDADE)	47	43,52%
CRENCIAMENTO	3	2,78%
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	



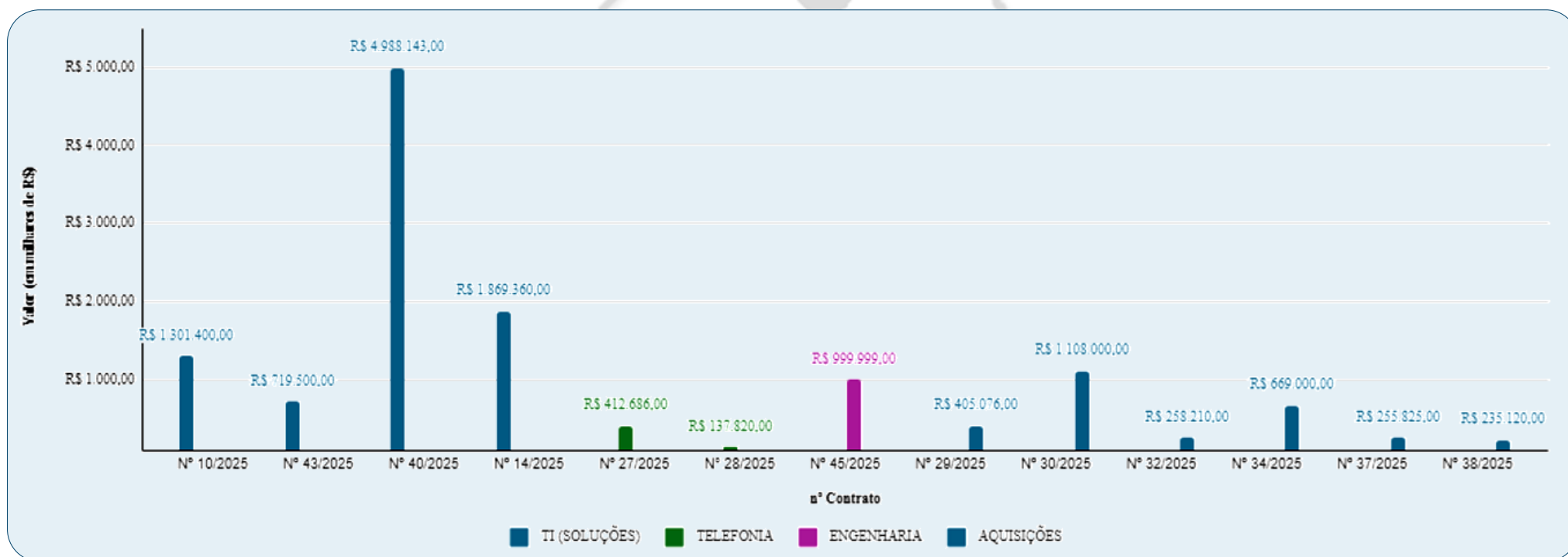
### PRINCIPAIS CONTRATAÇÕES DIRETAS

FINALIDADE	OBJETO	VALOR
ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO	Contratação de serviço de modernização de 3 (três) elevadores com manutenção integral durante a fase de execução e com garantia instalados no Fórum Astolfo Serra situado na Avenida Senador Vitorino Freire.	R\$ 719.500,00
MANUTENÇÃO PREDIAL	Contratação de serviços comuns de engenharia no regime de empreitada por preço global para reforma da fachada do Edifício-Sede do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, compreendendo além de mão de obra, o fornecimento de materiais e o emprego dos equipamentos necessários à execução dos serviços.	R\$ 999.999,00

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.22. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS CONTRAÇÕES MAIS RELEVANTES (EM REAIS)

A Coordenadoria de Administração e Gestão Negocial, no ano de 2025, para identificação dos contratos relevantes, considerou principalmente os valores nas áreas de informática (serviços e aquisições), engenharia (reforma da fachada do prédio-sede), telefonia, aquisições (veículos e equipamentos), agregando também as contratações consideradas de ações afirmativas, como a de tradução e interpretação de libras, bem como o contratos de vigência indeterminadas, com o objetivo de abastecimento de água e coleta de esgoto.

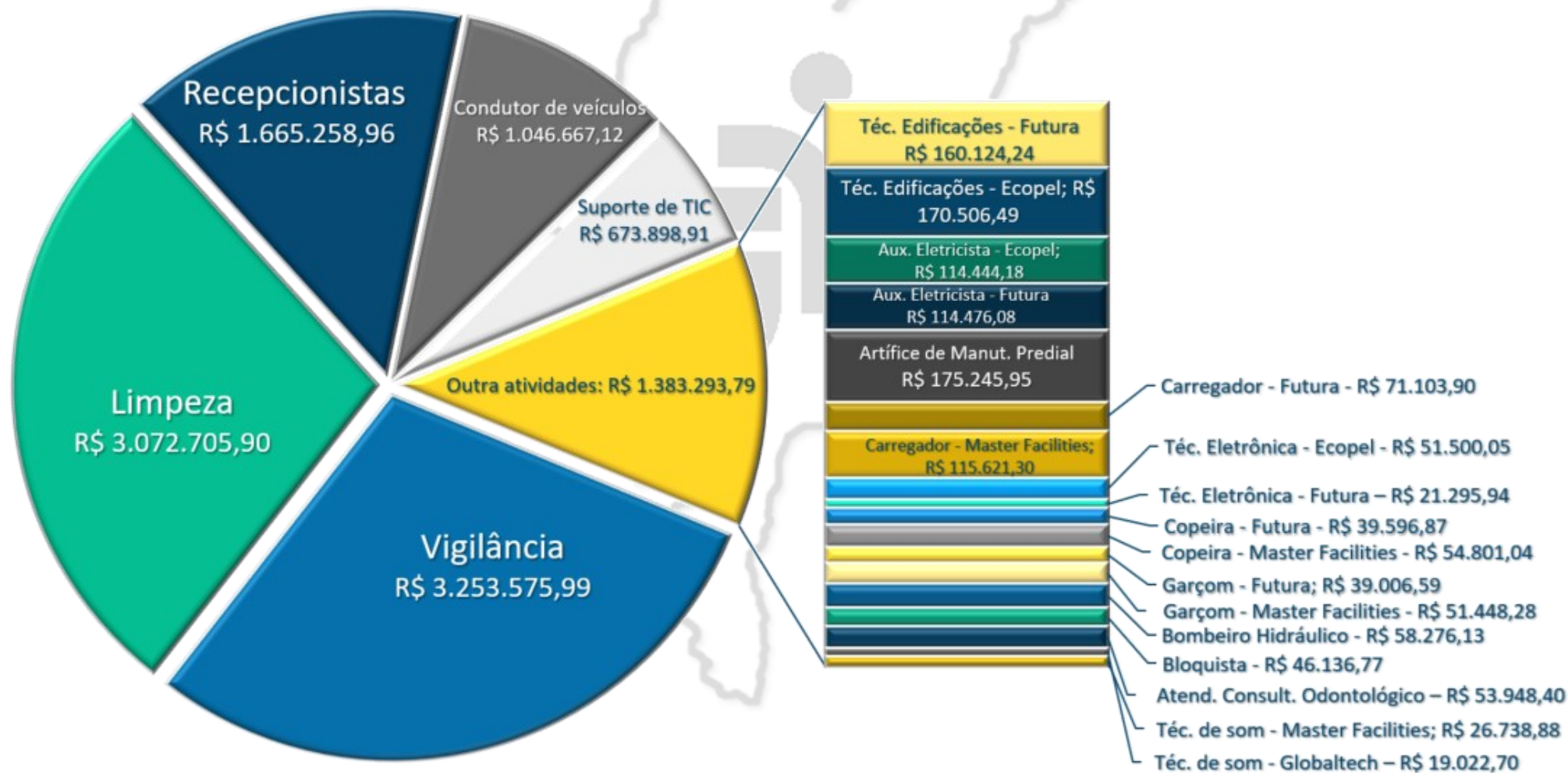


# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.22. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS CONTRATOS COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA

No ano de 2025 foram realizadas as contratações de Bombeiro Hidráulico, Manutenção Predial, Técnico de Som, Copeira, Garçom, Carregador, Oficial Eletricista, Técnico em Eletrônica e Técnico em Edificação, formalizados em observância à Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos).

Para o ano de 2026, será concluída a contratação dos serviços de Suporte a usuários de TIC, Motorista, Oficial de Marcenaria, Auxiliar de Arquivo e Operador de acabamento gráfico.



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.23. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

A Coordenadoria de Material e Logística realiza a gestão patrimonial do Tribunal, consistindo em bens móveis (materiais de consumo e permanentes) e imóveis, além dos serviços gráficos, com suas atribuições estabelecidas no Regulamento Geral do Tribunal e no Ato Regulamentar GP nº 14, de 30 de outubro 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 30 de outubro 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.



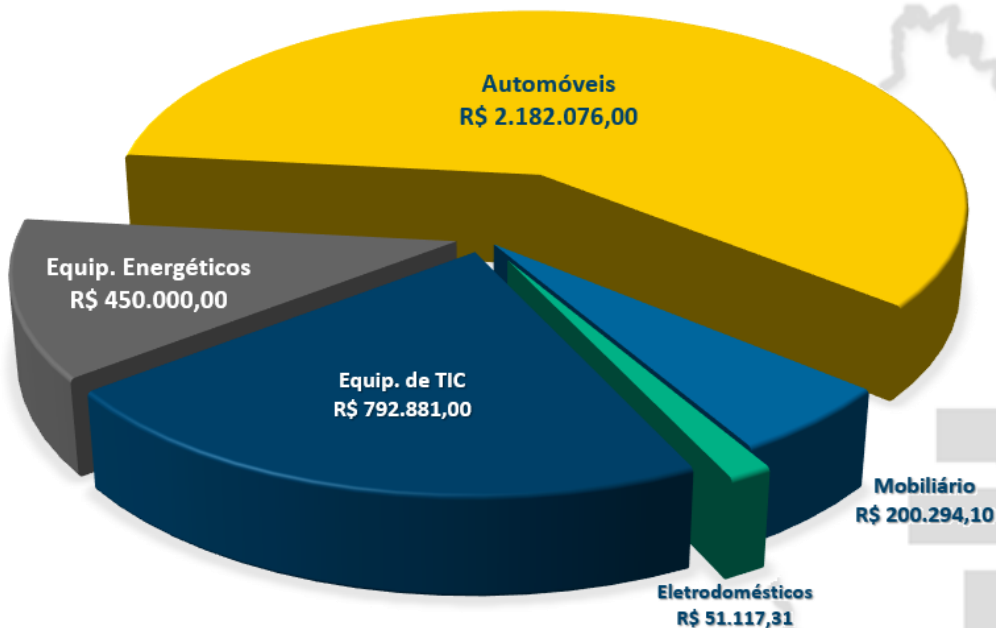
### INVESTIMENTOS REALIZADOS EM INFRAESTRUTURA E EQUIPAMENTOS VISAM ATENDER AOS SEGUINTE OBJETIVOS INSTITUCIONAIS:

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

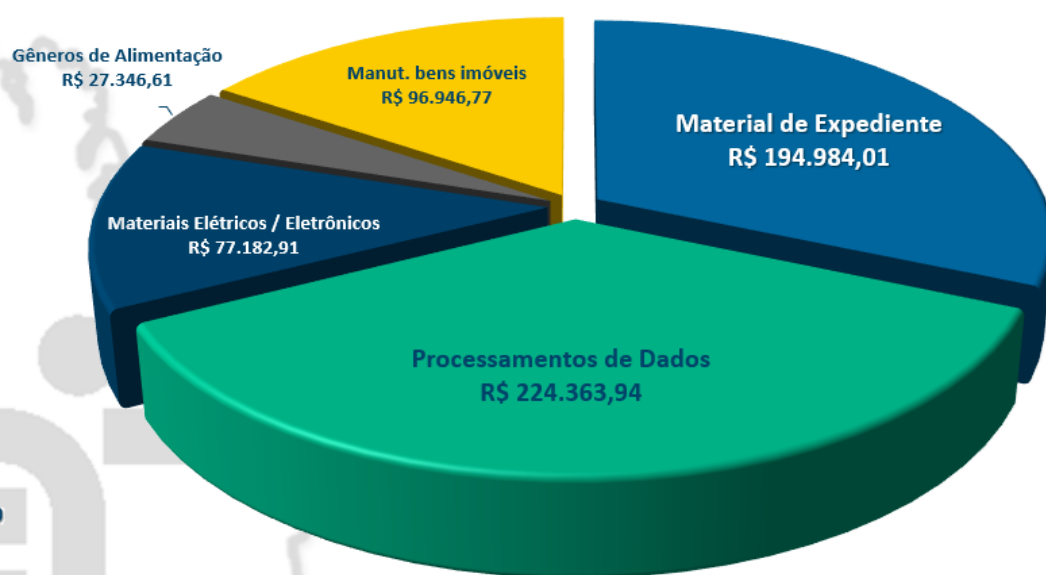
# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.23. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

PRINCIPAIS INVESTIMENTOS EM MATERIAIS PERMANENTES



PRINCIPAIS INVESTIMENTOS EM MATERIAIS DE CONSUMO



MÉTRICAS DE CONSUMO

PAPEL A4		COPOS 50ML/180ML	
2023	587 unid.	2023	448 unid.
2024	391 unid.	2024	278 unid.
2025	367 unid.	2025	300 unid.

### MOVIMENTAÇÃO FINANCEIRA

#### PERMANENTE

SALDO DE 2024	R\$ 52.135.793,30	SALDO DE 2024	R\$ 834.415,65
ENTRADAS 2025	R\$ 3.753.372,55	ENTRADAS 2025	R\$ 253.699,40
SAÍDAS 2025	R\$ 3.285.108,35	SAÍDAS 2025	R\$ 368.792,84
SALDO DE 2025	R\$ 43.674.934,66	SALDO DE 2025	R\$ 719.322,21

#### CONSUMO

#### NOTA:

- Redução de 37% no consumo de papel (2023-2025).
- Copos biodegradáveis desde 2024.

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.24. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO RECURSOS APLICADOS EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES

A aplicação dos recursos de TIC é dividida em duas categorias: custeio e investimento. O custeio é necessário para manter os serviços de TIC em funcionamento, enquanto o investimento é destinado a ampliar a capacidade e criar novos serviços. Ambos os tipos de aplicação devem estar alinhados às necessidades do Tribunal e aos planos estratégicos institucionais e da ENTIC-JUD. Abaixo estão as informações da execução orçamentária de TIC de 2025:



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

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

O processo de contratação de Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal (PCSTIC–TRT16) está disciplinado pela Resolução CNJ nº 468, de 2022, pela Resolução CSJT nº 364, de 2023, e pelo Ato Regulamentar GP/TRT16 nº 1, de 2023. O processo contempla todo ciclo de vida de qualquer contratação de solução de TIC do Tribunal, desde o registro formal da demanda, elaboração do Plano de Contratações Anuais, passando pelo planejamento da contratação, os procedimentos da licitação, a contratação, até a execução e finalização do contrato.

### CONTRATAÇÕES MAIS RELEVANTES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO EM 2025

CONTRATO	CONTRATAÇÃO	OBJETIVO	VALOR
40/2025	ATUALIZAÇÃO DO FIREWALL	Assegurar a continuidade, a disponibilidade e a atualização permanente da proteção do perímetro da rede lógica do Tribunal.	R\$ 4.988.143,00
14/2025	EXTENSÃO DE GARANTIA - SERVIÇOS DO DATACENTER	Garantir a continuidade operacional e a disponibilidade da infraestrutura computacional crítica do Tribunal.	R\$ 1.869.360,00
38/2025	AQUISIÇÃO DE MONITORES	Prover a infraestrutura adequada de estações de trabalho, assegurando condições técnicas apropriadas para a execução das atividades administrativas e judiciais.	R\$ 235.120,00
27/2025	SERVIÇO MÓVEL PESSOAL	Assegurar a comunicação móvel institucional segura e contínua, com acesso a serviços de voz e dados, fornecimento de dispositivos móveis e gestão centralizada, em apoio às atividades administrativas e judiciais.	R\$ 412.686,00

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.24. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO CAPACITAÇÕES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O **Plano Anual de Capacitação de TIC (PACTIC)** do Tribunal foi instituído pela Portaria EJUD16 nº 14/2025 e constitui instrumento essencial para o desenvolvimento, a atualização e o aperfeiçoamento contínuo dos servidores da área de Tecnologia da Informação e Comunicação. O plano atende às diretrizes da Estratégia Nacional de TIC do Poder Judiciário (ENTIC-JUD), às disposições da Resolução CNJ nº 443/2022 e ao objetivo estratégico institucional de promover a formação continuada do quadro funcional.

Ao final do exercício de 2025, o montante financeiro executado no âmbito do PACTIC totalizou R\$ 180.998,15, destinado à manutenção do nivelamento técnico dos servidores das unidades de Tecnologia da Informação e de Segurança da Informação, em conformidade com os padrões mínimos de capacitação estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

No total, foram capacitados **40 servidores** lotados na área de TIC predominantemente na modalidade EAD, totalizando assim **301 ações de capacitações**. Abaixo encontram-se algumas informações a respeito da execução do **PACTIC 2025**. Todas as capacitações e seus detalhes podem ser verificados na página “<https://www.trt16.jus.br/governanca-institucional/governanca-de-tic/paineis>”.



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.25. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

### PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL (PLS)

Em 2025, o Tribunal implementou seu Plano de Ação anual, parte do **PLS 2025-2026**. Alinhado à Resolução CNJ nº 400/2021, o plano integra o planejamento estratégico do Tribunal, estabelecendo metas e mecanismos de monitoramento para promover a eficiência operacional e a otimização dos recursos públicos.

O Plano é estruturado em 21 indicadores que norteiam a gestão socioambiental:

- ➔ **Consumo e Resíduos:** Papel, Copos Descartáveis, Água Envasada, Impressão, Energia Elétrica, Água/Esgoto e Gestão de Resíduos.
- ➔ **Infraestrutura e Serviços:** Reformas e Construções, Limpeza, Vigilância, Telefonia, Veículos, Combustível e Apoio Administrativo.
- ➔ **Gestão e Inovação:** Aquisições/Contratações, Qualidade de Vida, Capacitação, Equidade e Diversidade, Programa Carbono Zero e Novas Tecnologias.

### CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE NAS CONTRATAÇÕES E AQUISIÇÕES

Em 2025, o Tribunal consolidou a sustentabilidade em sua gestão estratégica por meio do **Plano de Logística Sustentável (PLS) 2025-2026**. Alinhado à Resolução CNJ nº 400/2021, o plano utiliza 21 indicadores — como energia, resíduos e qualidade de vida — para promover a eficiência institucional e a racionalização de recursos públicos.

Um dos marcos desse exercício foi o desempenho nas contratações:

**Aderência Plena:** 100% das 95 contratações realizadas em 2025 integraram critérios de sustentabilidade nos Termos de Referência.

**Conformidade Normativa:** Os processos seguiram rigorosamente a Resolução CSJT nº

320/2021, cumprindo a meta do indicador 16 no PLS.

Essa integração entre planejamento e execução garante que as aquisições do Tribunal não apenas atendam às necessidades operacionais, mas também gerem impacto socioambiental positivo.



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.25. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

### AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA

### AÇÕES SOLIDÁRIAS

Via Setor de Saúde, o Tribunal realizou **16 ações de qualidade de vida**, atingindo um quantitativo de **729 participações**.

AÇÃO	PART.
PALESTRA: SAÚDE MENTAL NA ERA DAS REDES SOCIAIS (21/01)	34
PRÁTICAS INTEGRATIVAS COM AURICULOTERAPIA, VENTOSA E MASSAGEM (21/01)	28
VACINAÇÃO - SEDE/FÓRUM ASTOLFO SERRA - SEMANA DE SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES (02/04)	67
AVALIAÇÃO NUTRICIONAL E BIOIMPEDÂNCIA - SEM. SAÚDE MAGISTRADOS E SERVIDORES (03/04)	19
PILATES DE SOLO - SEMANA DE SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES (03/04)	11
GINÁSTICA LABORAL - SEMANA DE SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES (03/04)	45
PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES: MASSAGEM, AURICULOTERAPIA E ACUPUNTURA - SEMANA DE SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES (04/04)	53
PALESTRA SOBRE MANIPULAÇÃO E ARMAZENAMENTO DE ALIMENTOS NA PREVENÇÃO DE GASTROENTERITES - SEMANA DE SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES (04/04)	24
PREV. SÍNDROMES GRIPAIS: VACINAS CONTRA INFLUENZA E COVID (17 E 18/06)	171
CAMPANHA SETEMBRO AMARELO - PALESTRA E COMBATE AO SUICÍDIO (26/09)	47
CAMPANHA OUTUBRO ROSA - PALESTRA S/PREVENÇÃO AO CÂNCER DE MAMA (09/10)	35
CAMPANHA OUTUBRO ROSA - MASSAGEM EM PARCERIA C/A FISIOEDA - SEDE (09/10)	80
CAMPANHA OUTUBRO ROSA - MASSAGEM EM PARCERIA C/A FISIOEDA - FAS* (10/10)	51
CAMPANHA NOVEMBRO AZUL - O HOMEM QUE SE CUIDA VIVE MAIS. PREVENÇÃO COMEÇA COM ATITUDE. (26/11)	34



EVENTO	PARTIC.
CAMPANHA: ARRECADAÇÃO BRECHÓ SOLIDÁRIO	30
CAMPANHA: ARRECADAÇÃO POPRUAJUD	210

# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.25. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SOCIOECONÔMICO

### CONSUMO DE RESMAS DE PAPEL

A Portaria GP/TRT16 nº 42/2024 manteve os limites de consumo de papel A4 para o exercício de 2025. Com isso, o Tribunal registrou o consumo de 367 resmas, alcançando uma redução de 6,1% em relação às 391 consumidas em 2024. Este resultado reforça a eficácia do Indicador de Papel do Plano de Logística Sustentável (PLS) 2025-2026.

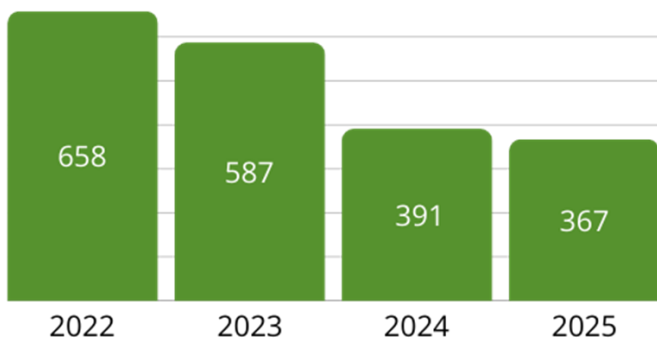
### CONSUMO DE COPOS DESCARTÁVEIS

O Tribunal manteve o consumo ZERO de copos plásticos de polipropileno em 2025. O resultado é fruto da Portaria GP nº 42/2024, que determinou a substituição integral por materiais biodegradáveis em toda a jurisdição. Essa meta consolidada reflete a eficácia das diretrizes de racionalização do Plano de Logística Sustentável (PLS) 2025-2026.

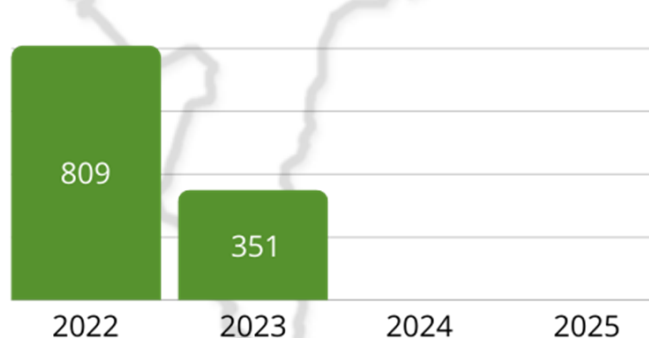
### QUANTIDADE DE IMPRESSÕES

A métrica de impressões acompanha a tendência do consumo de papel, principal insumo do indicador. Em 2025, o Tribunal registrou 289.013 impressões, representando uma redução de 6,1% em comparação às 307.913 realizadas em 2024. Este decréscimo evidencia o sucesso das políticas de digitalização e do uso racional de recursos estabelecidos no PLS 2025-2026.

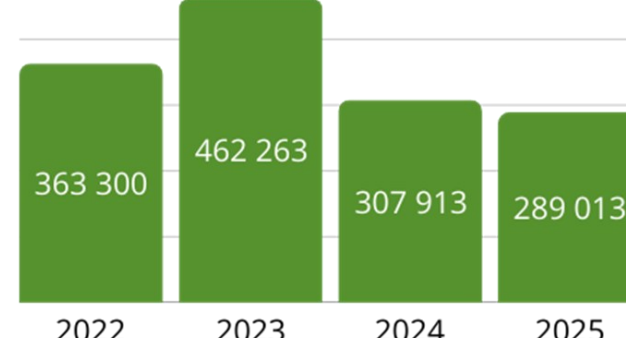
#### RESMAS DE PAPEL



#### COPOS DESCARTÁVEIS (CENTOS)



#### IMPRESSÕES



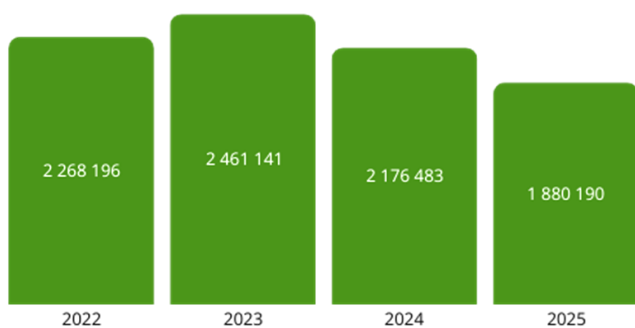
# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.25. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SOCIOECONÔMICO

### CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA

Em 2025, o Tribunal registrou uma redução de 13,6% no consumo de energia elétrica em relação ao ano anterior. Esse resultado foi impulsionado pela ativação das 690 placas solares fotovoltaicas no prédio-sede e no Fórum Astolfo Serra, permitindo que o Tribunal avance na produção de energia limpa. A iniciativa consolida o compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade ambiental, integrando as metas de eficiência energética do PLS 2025-2026.

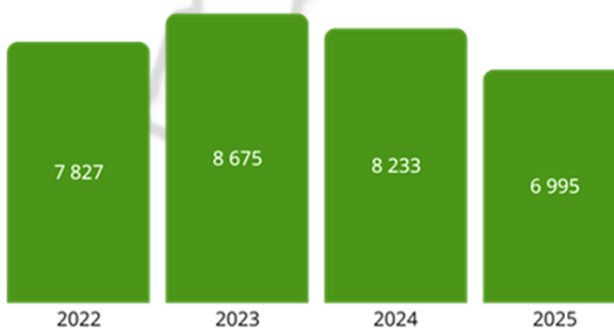
ENERGIA ELÉTRICA (KWH)



### CONSUMO DE ÁGUA ENCANADA

Em 2025, o Tribunal alcançou uma redução de 15% no consumo de água potável em relação ao exercício anterior. O resultado é reflexo das campanhas de sensibilização e do monitoramento contínuo voltado ao uso racional desse recurso natural. Essa iniciativa integra as ações de sustentabilidade do Plano de Logística Sustentável (PLS) 2025-2026, visando a eficiência na gestão de recursos públicos.

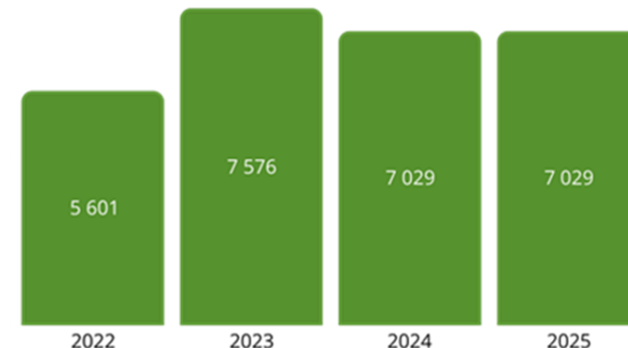
ÁGUA ENCANADA (M<sup>3</sup>)



### CONSUMO DE ÁGUA ENVASADA

Em 2025, o Tribunal manteve o consumo estável de 7.029 garrafões de água mineral (20 litros), repetindo o desempenho do exercício anterior. Esse modelo de fornecimento prioriza a logística reversa e a reutilização das embalagens, contribuindo diretamente para a redução de resíduos sólidos plásticos e para o consumo consciente. A manutenção do indicador reflete o equilíbrio entre o atendimento das necessidades institucionais e as diretrizes de sustentabilidade do PLS 2025-2026.

ÁGUA MINERAL (GARRAFÕES 20L)



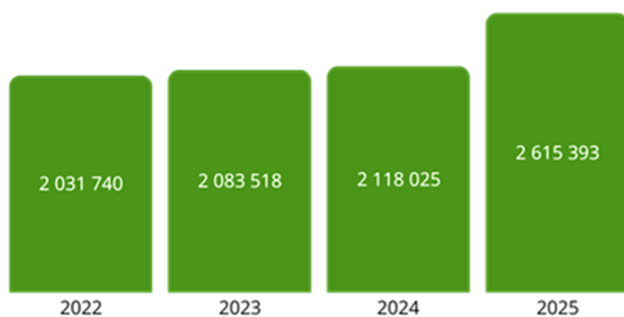
# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.25. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SOCIOECONÔMICO

### SERVIÇO DE LIMPEZA

No exercício de 2025, os gastos com o contrato de limpeza das instalações do Tribunal apresentaram um aumento de 23,48% em relação a 2024. Esse acréscimo decorre da manutenção necessária das unidades e de reajustes contratuais previstos para garantir a salubridade das instalações. O acompanhamento deste indicador integra as diretrizes de monitoramento de infraestrutura e apoio administrativo do Plano de Logística Sustentável (PLS) 2025-2026.

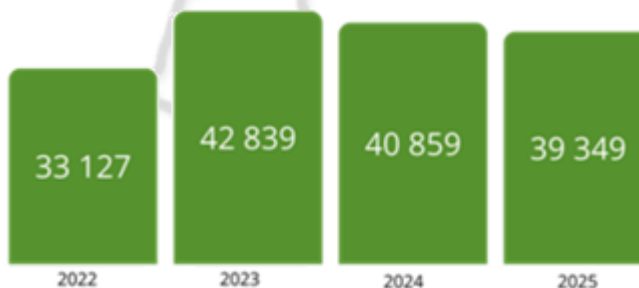
CONTRATO DE LIMPEZA (R\$)



### CONSUMO DE COMBUSTÍVEL

O TRT16 alcançou uma importante redução de 3,7% no consumo de combustível em litros durante o exercício de 2025. Esse êxito é fruto do planejamento estratégico do Setor de Transportes, que otimizou as rotas para o interior do estado e eliminou deslocamentos redundantes. A gestão eficiente da frota reforça o compromisso institucional com a sustentabilidade e a economia de recursos públicos, superando as metas do PLS 2025-2026.

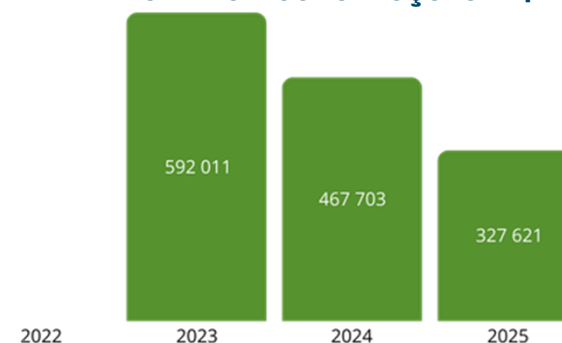
CONSUMO DE COMBUSTÍVEL (LITROS)



### SERVIÇOS DE REFORMAS E CONSTRUÇÕES

Em 2025, o Tribunal registrou uma redução de 29,95% nos gastos com infraestrutura em relação ao ano anterior. As intervenções focaram exclusivamente na manutenção e otimização de espaços existentes, não havendo novas construções no período. A gestão priorizou a funcionalidade das unidades, seguindo as diretrizes de infraestrutura sustentável do PLS 2025-2026.

REFORMAS E CONSTRUÇÕES (R\$)



# 3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

## 3.25. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

### GESTÃO DE RESÍDUOS - DESTINAÇÃO E COLETA SELETIVA

Em 2025, o Tribunal iniciou a transição para um novo modelo de gestão de resíduos, visando atender à Carta de Brasília (CNJ). O Tribunal está em fase de seleção de associações e cooperativas de catadores para a formalização de contratos onerosos, substituindo o modelo anterior.

Embora o processo de seleção seja rigoroso e complexo, a medida visa profissionalizar a destinação de recicláveis e garantir maior impacto social e conformidade normativa. A conclusão do certame e a plena implementação do novo fluxo estão previstas para o encerramento do exercício de 2025.

### SISTEMA DE MONITORAMENTO DE CONSUMO E DESPESAS

O Tribunal desenvolveu o Painel de Logística Sustentável, uma ferramenta estratégica para o acompanhamento em tempo real da evolução dos indicadores do PLS.

Baseado na Resolução CNJ nº 400/2021, o painel permite confrontar as metas estabelecidas com os resultados realizados, garantindo o controle rigoroso das despesas e o cumprimento das diretrizes de sustentabilidade do Tribunal.

O painel é público e pode ser acessado pelo link:

#### PAINEL DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL

#### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO



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

A área de gestão orçamentária e financeira do Tribunal é de responsabilidade direta da **Secretaria de Orçamento e Finanças**, que 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.

A Secretaria de Orçamento e Finanças contribuiu de forma decisiva para o alcance dos resultados do Tribunal, no exercício de 2025, na medida em que forneceu informações e apresentou sugestões tempestivas para a tomada de decisão por parte dos dirigentes. Nesse 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, 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	37.819	Processo jugado unidade	37.996	100%	27.731.869
	0001 - MANUTENCAO E GESTAO DOS SERVICOS E SISTEMAS DE TI	23	Sistema mantido	23	100%	2.458.092
	0002 - CAPACITACAO DE RECURSOS HUMANOS	1.750	Servidor capacitado	2.861	163%	1.123.806
	0003 - MANUTENCAO DE VARAS ITINERANTES NA JUSTICA DO	50	Vara mantida	13	26%	89.276
	0005 - FORMACAO E APERFEICOAMENTO DE MAGISTRADOS	290	Magistrado capacitado	170	59%	385.025
	0008 - PAGAMENTO DE INTÉRPRETES E TRADUTORES DE LIBRAS	10	Pessoa assistida	0	0%	0
	SEGO - SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO NAS UNIDADES DO PODER JUD	4	Ação desenvolvida	4	100%	2.103.279
	RCAU - Reforma e Conservação de Ativos da União - Pequeno Porte	51	Projeto concluído	70	137%	1.536.963
	TISI - CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES EFETIVOS E COMISSIONADOS DAS UNIDADES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO	8	Ação desenvolvida	4	50%	99.195
2004 ASSISTENCIA MEDICA E ODONTOLOGICA AOS SERVIDORES- MARANHÃO	0001 - ASSISTENCIA MEDICA E ODONTOLOGICA DE CIVIS	1.498	Pessoa beneficiada	2.057	137%	13.798.801
212B BENEFICIOS OBRIGATORIOS AOS SERVIDORES - MARANHÃO	0001 - ASSISTENCIA PRE-ESCOLAR AOS DEPENDENTES DE SE	129	Pessoa beneficiada	126	98%	1.846.938
	0005 - AUXILIO-ALIMENTACAO DE CIVIS	646	Pessoa beneficiada	635	98%	13.271.111
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	1	Agente público benef.	0	0%	0
219I PUBLICIDADE INSTITUCIONAL E DE UTILIDADE PÚBLICA	0000 - COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL - MARANHÃO	450	Conteúdo divulgado	437	97%	109.497
4224 ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES - MARANHÃO	0000 - ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES	312	Pessoa assistida	621	199%	760.310
						<b>65.314.162,00</b>

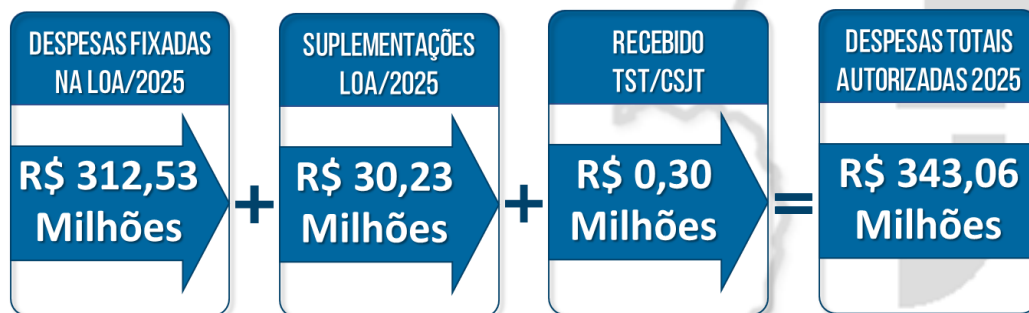
# 4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

## 4.2. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

### ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO

A Lei Orçamentária Anual de 2025 – LOA/2025 consignou ao Tribunal dotação orçamentária no total de R\$ 312,53 milhões, tendo sido recebidas suplementações e descentralizações orçamentárias no valor total de 30,53 milhões no decorrer exercício, o que redimensionou o orçamento/2025 para a cifra de R\$ 343,06 milhões.

Além disso, foram recebidos recursos no montante de R\$ 7,00 milhões para pagamento de RPV e Precatórios da Administração Direta e Indireta, que por sua especificidade deixamos de incluir nos demonstrativos abaixo:



### EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

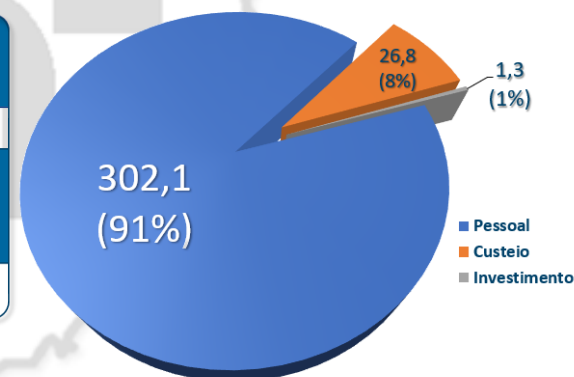
O Tribunal recebeu, em 2025, dotação de R\$ 343,06 milhões. Desse total, foram empenhados R\$ 340,71 milhões, liquidados R\$ 332,11 milhões e pagas despesas no montante de R\$ 330,97 milhões, valor este equivalente a 96,47% das Despesas totais autorizadas em 2025.

### EXECUÇÃO FINANCEIRA

O valor pago em 2025 totalizou R\$ 330,97 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 2025, totalizou R\$ 6,32 milhões, o que elevou a execução financeira total do exercício para a cifra de R\$ 337,3 milhões.

VALORES TOTAIS PAGOS PELO TRIBUNAL EM 2025 (EM MILHÕES)



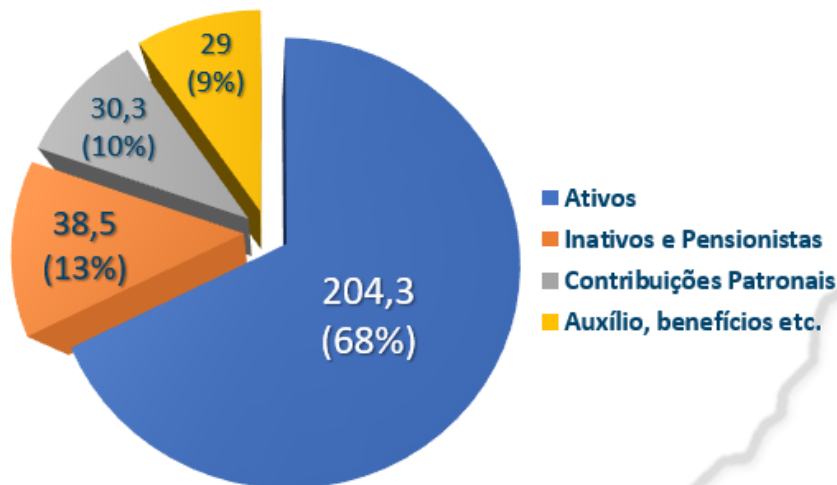
Despesa	2025					2024					Variação R\$ (k)=d-i	Variação R\$ (l)=d/i
	Dotação Atual + Provisões (a)	Empenhado (b)	Liquidado (c)	Pago (d)	RP Pago* (e)	Dotação Atual (f)	Empenhado (g)	Liquidado (h)	Pago (i)	RP Pago* (j)		
PESSOAL	306.990	305.832	303.218	302.105	1.731	290.353	285.062	280.780	280.329	1.294	21.775	7,77%
CUSTEIO	32.107	30.928	27.603	27.569	2.207	29.647	29.793	27.296	26.832	1.223	737	2,75%
INVESTIMENTOS	3.964	3.957	1.297	1.297	2.391	6.277	6.276	3.724	3.500	574	(2.202)	-62,93%
<b>TOTAIS</b>	<b>343.061</b>	<b>340.716</b>	<b>332.118</b>	<b>330.971</b>	<b>6.329</b>	<b>326.278</b>	<b>321.131</b>	<b>311.800</b>	<b>310.661</b>	<b>3.091</b>	<b>20.309</b>	<b>6,54%</b>

\*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.

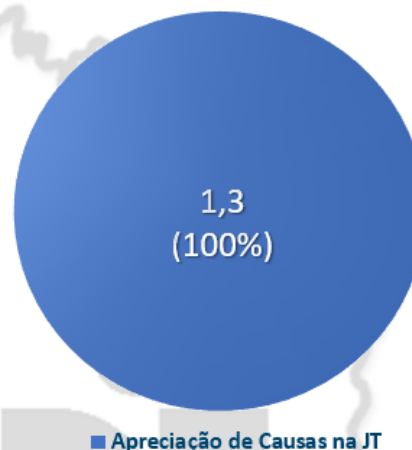
# 4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

## 4.3. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – DESPESA DO TRIBUNAL

### GASTO COM PESSOAL (EM MILHÕES)



### INVESTIMENTO (EM MILHÕES)



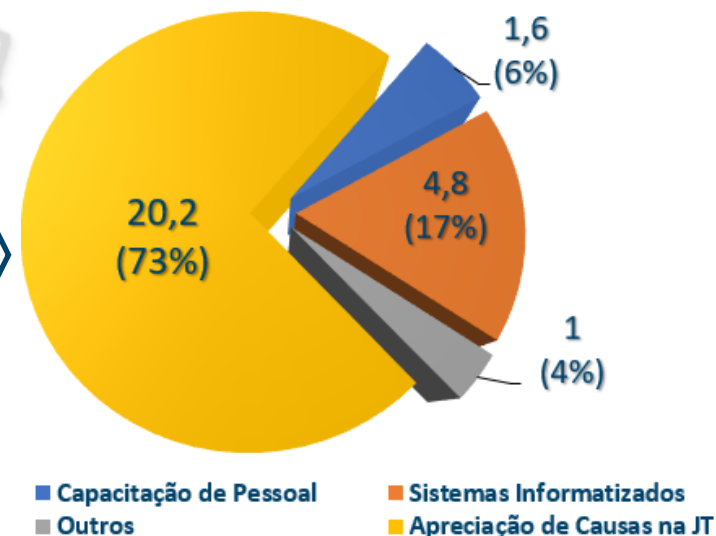
No exercício financeiro de 2025, 90% do volume de investimentos pagos teve como destinação a aquisição de veículos.

A elevação dos gastos em relação ao ano de 2024 decorre, principalmente:

1. da implantação da terceira parcela do reajuste concedido aos magistrado e servidores;
2. do pagamento da Licença Compensatória dos meses de Junho e Julho/2023;
3. do pagamento de Licença Prêmio a magistrados; e
4. do pagamento de alguns passivos de pessoal.

Em 2025, os pagamentos das despesas de custeio, LOA acrescida das Provisões Recebidas, totalizaram R\$ 27,5 milhões, sendo que 73% do montante acima fora destinado para Apreciação de Causas na JT. O percentual restante, 27%, fora aplicado em Capacitação de Pessoal, Sistemas Informatizados e Outros.

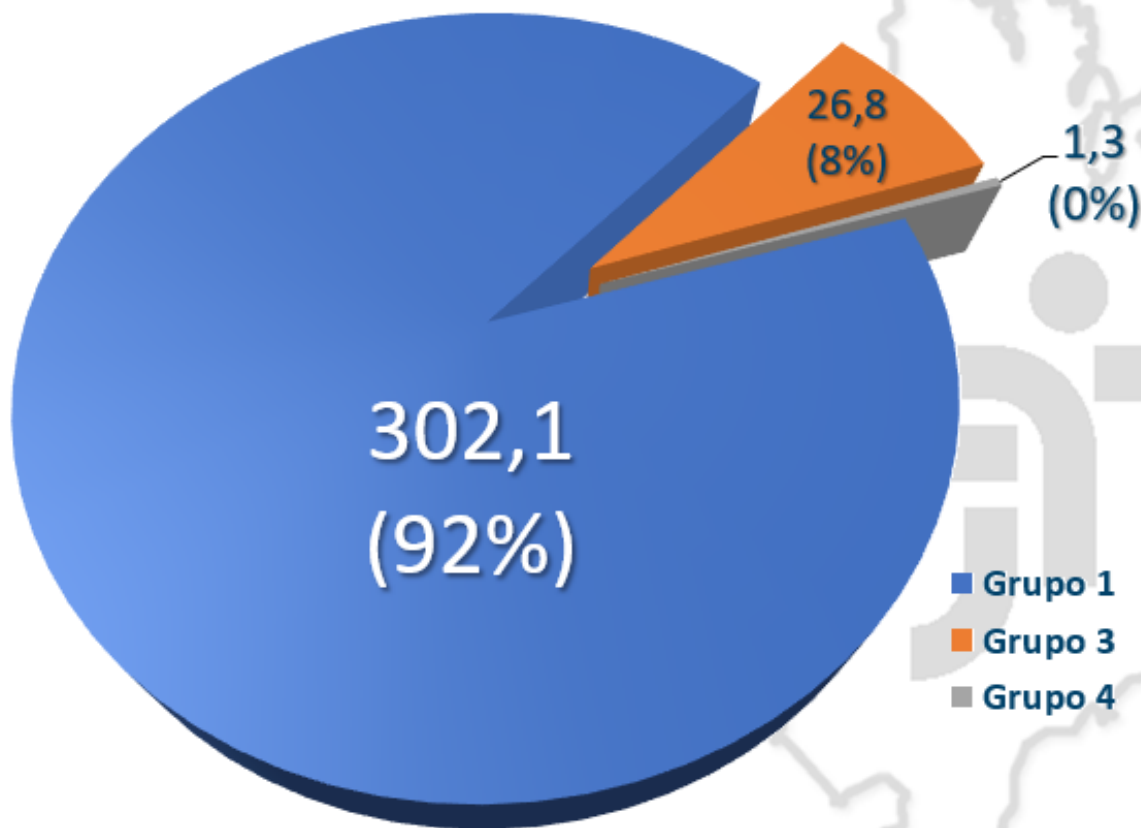
### CUSTEIO (EM MILHÕES)



# 4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

## 4.3. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – DESPESA DO TRIBUNAL

### EXECUÇÃO POR GRUPO DE 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	195.706
01 - APOSENT.RPPS, RESER.REMUNER. REFOR.MILITAR	30.921
13 - OBRIGAÇÕES PATRONAIS	30.731
93 - INDENIZACOES E RESTITUICOES	13.799
46 - AUXILIO-ALIMENTACAO	13.157
03 - PENSOES DO RPPS E DO MILITAR	6.638
16 - OUTRAS DESPESAS VARIAVEIS - PESSOAL CIVIL	3.987
07 - CONTRIBUICAO A ENTIDADE FECHADA PREVIDENCIA	1.986
08 - OUTROS BENEF.ASSIST. SERVIDOR E DO MILITAR	1.906
92 - DESPESAS DE EXERCÍCIOS ANTERIORES	1.775
Demais elementos	1.500
<b>TOTAL PESSOAL E ENCARGOS – G1</b>	<b>302.105</b>

Elemento Despesa	Valor pago (R\$ mil)
37 - LOCACAO DE MAO-DE-OBRA	10.011
39 - OUTROS SERVICOS DE TERCEIROS PJ - OP.INT.ORB.	6.118
40 - SERVICOS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO – PJ	4.657
14 - DIARIAS - PESSOAL CIVIL	2.027
36 - OUTROS SERVICOS DE TERCEIROS PF	2.011
30 - MATERIAL DE CONSUMO	724
93 - INDENIZACOES E RESTITUICOES	721
Demais elementos	1.302
<b>TOTAL CUSTEIO – G3</b>	<b>27.569</b>

Elemento Despesa	Valor pago (R\$ mil)
52 - EQUIPAMENTOS E MATERIAL PERMANENTE	1.297
<b>TOTAL INVESTIMENTOS – G4</b>	<b>1.297</b>

# 4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

## 4.4. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – PRECATÓRIOS

O pagamento de **Precatórios** e **Requisições de Pequeno Valor (RPV)** teve um aumento substancial no ano de 2025 quando comparado com 2024, conforme se observa na tabela abaixo:

	2025				2024				Variação R\$ (d-h)	Variação % (d/h)
	Provisão e Destaque Recebidos (a)	Empenhado (b)	Liquidado (c)	Pago (d)	Provisão e Destaque Recebidos (e)	Empenhado (f)	Liquidado (g)	Pago (h)		
PRECATÓRIOS	4.246.291,00	4.246.290,24	4.246.290,24	4.246.290,24	357.570,00	357.569,49	357.569,49	357.569,49	3.888.720,75	1088%
REQUISIÇÕES DE PEQUENO VALOR	3.551.803,10	3.551.803,10	3.551.803,08	3.551.803,08	1.849.545,96	1.849.545,96	1.849.545,96	1.849.545,96	1.702.257,12	92%
<b>Total</b>	<b>7.798.094,10</b>	<b>7.798.093,34</b>	<b>7.798.093,32</b>	<b>7.798.093,32</b>	<b>2.207.115,96</b>	<b>2.207.115,45</b>	<b>2.207.115,45</b>	<b>2.207.115,45</b>	<b>5.590.977,87</b>	<b>253%</b>

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

## 4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### 4.6. GESTÃO DE CUSTOS – FUNDAMENTAÇÃO, CONTEXTO E CONCEITO DE CUSTOS NO SETOR PÚBLICO

A gestão de custos na Justiça do Trabalho insere-se no movimento de modernização da Contabilidade Aplicada ao Setor Público, com foco na melhoria da qualidade do gasto e no aumento da transparência.

Sua base legal decorre, principalmente, de:

- ♦ Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964;
- ♦ Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967;
- ♦ Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal);
- ♦ Lei nº 10.180 de 06 de fevereiro de 2001.

Essas normas determinam que a Administração Pública mantenha sistema de custos capaz de avaliar e acompanhar a gestão orçamentária, financeira e patrimonial.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a implantação do sistema foi coordenada pela Secretaria de Orçamento e Finanças do CSJT (SEOFI/CSJT), culminando na estruturação de um modelo padronizado para todos os tribunais.

A apuração de custos no setor público está relacionada ao consumo efetivo de recursos na prestação de serviços à sociedade, observando o regime de competência, e não apenas a execução orçamentária (empenho, liquidação e pagamento). Assim:

- ▶ Custos representam bens e serviços efetivamente consumidos.
- ▶ Investimentos transformam-se em custos ao longo do tempo, via depreciação, amortização ou exaustão.
- ▶ São considerados tanto fatos orçamentários quanto patrimoniais.

Essa abordagem permite uma visão mais realista da utilização dos recursos públicos.

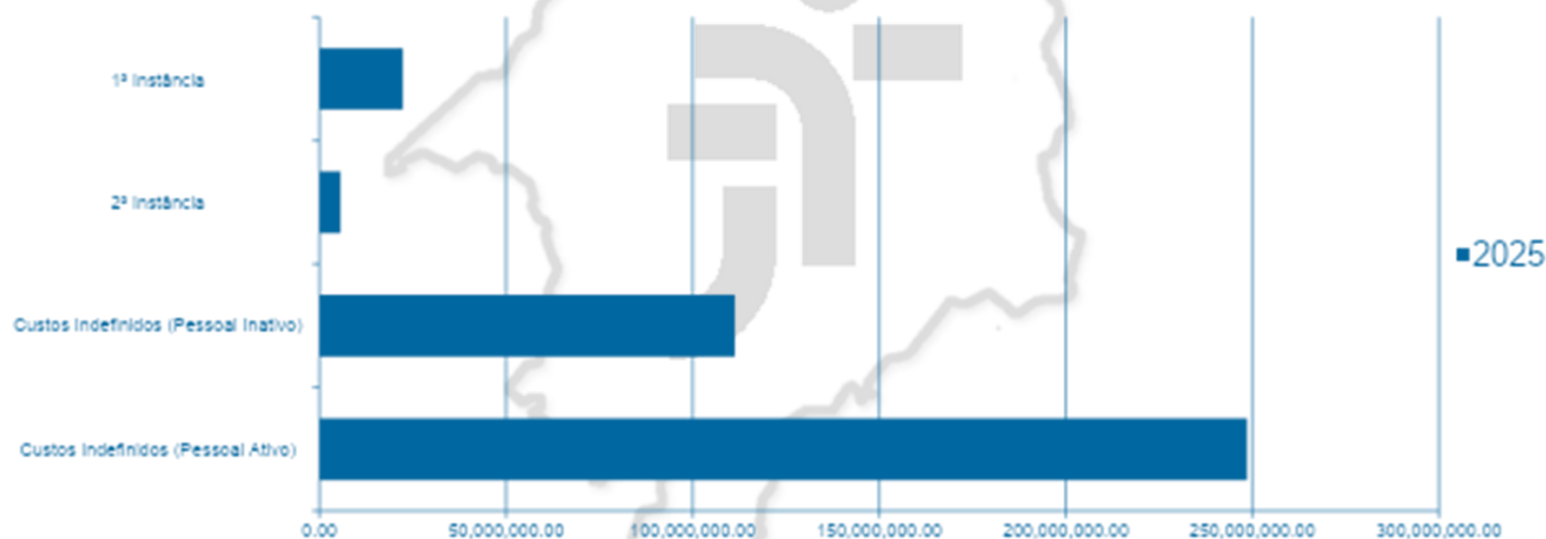
## 4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### 4.7. GESTÃO DE CUSTOS – GASTO ANUAL

Conforme metodologia de gestão de custos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, os custos são apurados de acordo com a instância judicial a que se destina o gasto. Porém, esse critério ainda não está sendo aplicado com relação aos gastos com pessoal, o que prejudica as análises para tomada de decisão, já que esse custo representa a maior parcela dos gastos na Administração Pública.

No Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região os custos totais atingiram o montante de R\$ 387,8 milhões, sendo 92,79% desse valor destinado ao custeio de pessoal.

Os demais custos representaram 7,21% e foram distribuídos de acordo com a instância judicial a qual se destinaram, conforme gráfico a seguir:

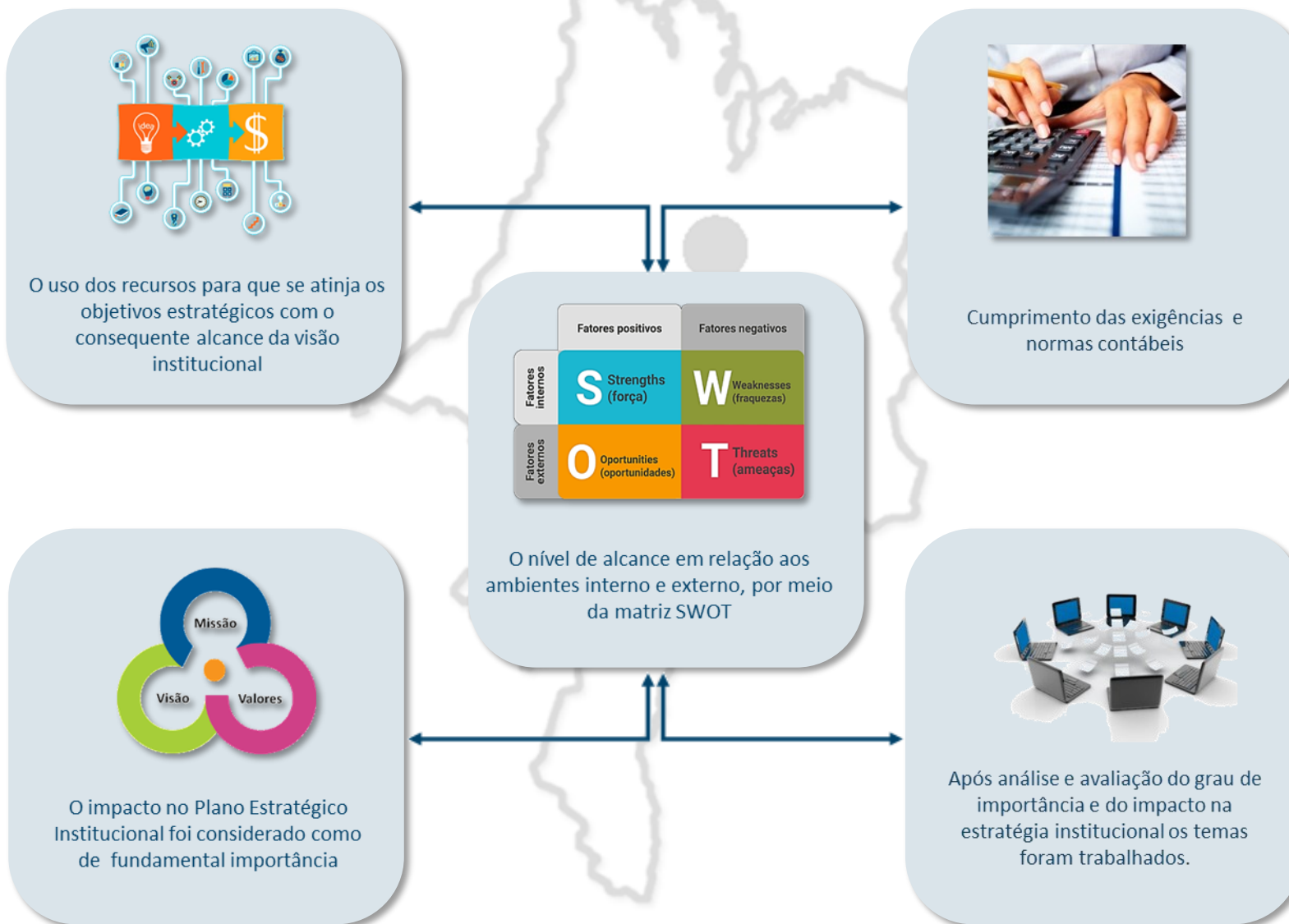


# ANEXOS, APÊNDICES E LINKS



## PROCESSO PARA DETERMINAÇÃO DA MATERIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

### BASE PARA ESCOLHA DAS INFORMAÇÕES DO RELATÓRIO DE GESTÃO



# ANEXOS, APÊNDICES E LINKS

## METODOLOGIA ADOTADA NA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO DE GESTÃO



## EXPEDIENTE

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 a coordenação da **Diretoria-Geral**. A execução do projeto coube à **Secretaria de Governança e Gestão Estratégica**, nos termos da Portaria GP/TRT16 nº 740, de 13 de outubro de 2025.

### **PRESIDENTE**

MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA  
Desembargadora

### **COORDENAÇÃO GERAL DOS TRABALHOS**

FERNANDA CRISTINA MUNIZ MARQUES  
Diretora-Geral

### **COORDENAÇÃO TÉCNICA E EXECUÇÃO**

SÍLVIA MARIA PONTES DE CASTRO  
Secretária 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 GOVERNANÇA E GESTÃO ESTRATÉGICA  
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 ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL  
DIVISÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO  
SETOR DE OUVIDORIA  
SETOR DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL  
COMISSÃO PERMANENTE DE SINDICÂNCIA E PROCESSO DISCIPLINAR

