

RELATÓRIO DE GESTÃO





**Tribunal Regional do Trabalho**  
**16ª Região | Maranhão**

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019



**São Luís – Junho de 2020**

© Copyright 2020, 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, desde que citada a fonte e sem fins comerciais.

---

B823r

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.  
Relatório de Gestão 2019 / Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. — 1. ed.  
São Luís, 2020.

195 p.: il. color.

Documento eletrônico

Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/serviços/publicações/relatorio-de-gestao>

Relatório preparado na forma de Relato Integrado, em cumprimento à Decisão  
Normativa nº 178, de 2019, 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)



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

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

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

# CONTEÚDO

## CAPÍTULO 1

	<b>Apresentação</b>	<b>10</b>
	<b>Mensagem da Autoridade Prestadora de Contas</b>	<b>11</b>
	<b>Visão Geral Organizacional e Ambiente Externo</b>	<b>16</b>
<b>1.1</b>	<b>O Tribunal</b>	<b>17</b>
<b>1.1.1</b>	<b>Organização Judiciária</b>	<b>23</b>
<b>1.1.2</b>	<b>Organização Administrativa</b>	<b>25</b>
<b>1.1.3</b>	<b>Modelo de Negócio</b>	<b>26</b>
<b>1.1.4</b>	<b>Missão, Visão e Valores</b>	<b>27</b>
<b>1.1.5</b>	<b>Oportunidades e Ameaças</b>	<b>28</b>
<b>1.2</b>	<b>Principais Processos de Trabalho e Produtos</b>	<b>30</b>
<b>1.3</b>	<b>Relação com o Ambiente Externo</b>	<b>32</b>



# CONTEÚDO

<b>CAPÍTULO 2</b>	<b>Governança, Estratégia e Alocação de Recursos</b>	<b>46</b>
2.1	Plano Estratégico e os Principais Objetivos	47
2.2	Estrutura de Governança	49
2.3	Principais Programas, Projetos e Iniciativas	55
2.4	Plano Estratégico de Tecnologia da Informação	61
2.5	Governança de Tecnologia da Informação	65
2.6	Atuação da Unidade de Auditoria Interna	70
<b>CAPÍTULO 3</b>	<b>Riscos, Oportunidades e Perspectivas</b>	<b>73</b>
3.1	Gestão de Riscos e Controles Internos	74
3.2	Atividades de Correição	76
3.3	Procedimentos Administrativos Disciplinares	87



# CONTEÚDO

## CAPÍTULO 4

### Resultados e Desempenho da Gestão

90

4.1

Gestão Estratégica

92

4.2

Gestão Orçamentária e Financeira

120

4.3

Gestão de Pessoas

124

4.4

Gestão de Licitação e Contratos

143

4.5

Gestão do Patrimônio e Infraestrutura

146

4.6

Gestão da Tecnologia da Informação

152

4.7

Sustentabilidade Ambiental

169



# CONTEÚDO

<b>CAPÍTULO 5</b>	<b>Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis</b>	<b>177</b>
5.1	Execução Orçamentária e Financeira	178
5.2	Gestão de Custos	183
5.3	Informações Contábeis	188
	<b>Anexos e apêndices</b>	<b>191</b>
	Determinação da Materialidade das Informações	192
	Metodologia para Elaboração do Relatório de Gestão	193
	Estrutura Organizacional Detalhada	194
	<b>Créditos</b>	<b>195</b>





## Tribunal Regional do Trabalho 16ª Região | Maranhão

A Sua Excelência o Senhor  
Ministro José Mucio Monteiro Filho  
Presidente do Tribunal de Contas da União.

Em cumprimento à Instrução Normativa TCU nº178/2019, encaminho o Relatório de Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, exercício 2019, elaborado sob a forma de relato integrado, referente à gestão da Exma. Desembargadora Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro.

São Luís (MA), 26 de junho de 2019.

  
Américo Bedê Freire.  
Desembargador Presidente.



## APRESENTAÇÃO

Este é o Relatório de Gestão do exercício de 2019 apresentado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região à Sociedade e aos órgãos de controle interno e externo como prestação de contas anual a que esta Unidade está obrigada nos termos do art. 70 da Constituição Federal, que foi elaborado de acordo com a Instrução Normativa TCU nº 63, de 1º de setembro de 2010, e da orientação da Unidade de Controle Interno contida no Memorando CCI nº 8/2019 (Protocolo Administrativo nº 7773/2019), segundo 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 178, de 23 de outubro de 2019, do Tribunal de Contas da União.

Nos termos da Decisão Normativa acima referida, cabe ao responsável pela gestão no exercício de referência (Autoridade Prestadora de Contas) a preferência pela elaboração de mensagem que aborde especialmente os pontos da gestão do exercício que mereçam destaque, tais como um resumo dos principais resultados alcançados frente aos objetivos estratégicos e às prioridades da gestão, que estão detalhados no corpo do relatório.

A seguir, a mensagem da Excelentíssima Desembargadora Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro, Presidente eleita para o biênio 2018-2019:

# MENSAGEM DA AUTORIDADE PRESTADORA DE CONTAS

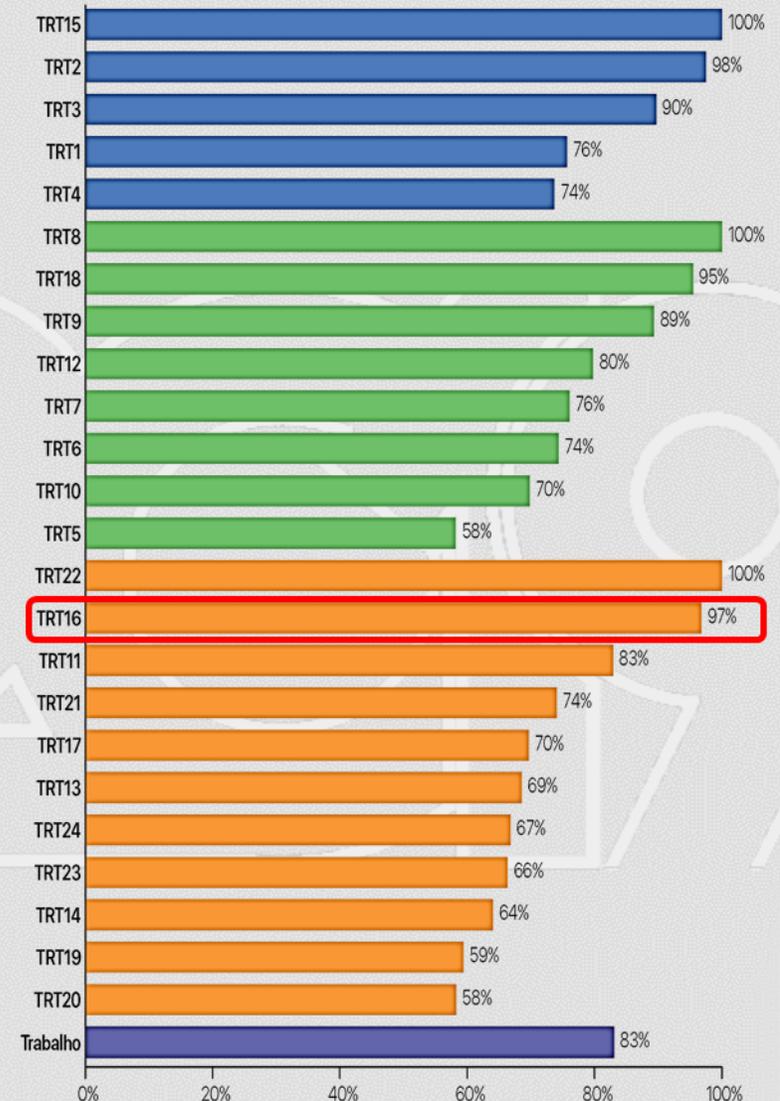
Em 2019 o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região completou 30 anos de sua instalação! São três décadas de muitas lutas e conquistas no cumprimento de sua missão institucional outorgada pela Constituição Federal de promover justiça e paz social, em especial para o povo maranhense.

Foi no ano de comemorações pelo jubileu de pérolas, que a Justiça do Trabalho no Maranhão teve a honrosa notícia de que alcançou 97% no Índice de Produtividade Comparada da Justiça – IPC-Jus de 2018, terceiro melhor índice dentre os Tribunais do Trabalho. Esse foi o melhor resultado já alcançado pelo TRT desde que a metodologia foi implementada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no ano de 2012.

Considerando que o índice alcançado no Relatório de 2018 foi 77% e subiu em produtividade para 97% no de 2019, o TRT se destacou por ter sido o Tribunal que apresentou o maior aumento em pontos percentuais no índice. Nenhum Tribunal teve variação superior a 20%.

Foi com esse espírito que demos continuidade ao trabalho iniciado em 2018, lançando a Gincana Judicial para o exercício 2019 (Ato Regulamentar GP nº 13/2019) que dessa vez contou com metas maiores de baixa processual, bem como passou a conter, também, metas em relação ao índice de conciliação nos processos judiciais. Como resultado da primeira meta, já aferida, houve baixa de 74.568 processos ao longo do ano.

ÍNDICE DE PRODUTIVIDADE COMPARADA DA JUSTIÇA (IPC-JUS)  
ANO-BASE 2018



Outrossim, em atendimento ao Plano Estratégico do TRT16, com vigência de 2015 a 2020, foram mensurados 19 (dezenove) indicadores para o exercício, sendo cumpridos um total de 16 (dezesesseis). Dos 14 (catorze) objetivos estratégicos, 11 (onze) foram cumpridos integralmente, 02 (dois) apresentaram grau de cumprimento acima de 80% e apenas 01 (um) não foi mensurado.

Foram disponibilizados, ainda, novas ferramentas e metodologia para que as diversas Unidades do Tribunal acompanhassem o cumprimento das Metas Nacionais e Específicas da Justiça do Trabalho, tais como a disponibilização do acompanhamento diário e mensal das variáveis que compuseram cada meta, criação de grupos de trabalho via “Hangouts”, “WhatsApp”, atendimento virtual e apresentação de resultados e das ações necessárias ao fiel cumprimento das metas a todos os diretores de secretaria e aos juízes titulares e substitutos.

Como resultado chegou-se ao cumprimento de 6 das 7 metas nacionais e da meta específica de orçamento – IEOD. Destaca-se o cumprimento pela primeira vez desde o início do Plano Estratégico em 2015, do índice de ações coletivas julgadas no 1º Grau, além de ter atingido o maior grau de cumprimento da série histórica na Meta 1 – índice de processos julgados, Meta 2 – Índice de processos antigos, Meta 7 – Índice de redução do acervo dos maiores litigantes e o IAM – Índice de Alcance das Metas. Pode-se destacar também o excelente desempenho no Tempo Médio de Duração do Processo na 2ª Instância que ficou a apenas três dias de se cumprir.

No cumprimento das diretrizes da Resolução nº 219/2016 do Conselho Nacional de Justiça, que trata da distribuição da força de trabalho entre a 1ª, 2ª instância e área administrativa do Tribunal, foi realizado amplo debate entre as entidades representativas, como a Associação de Magistrados do Trabalho (AMATRA XVI), Sindicato dos Servidores, Tribunal Pleno, Presidência e o Comitê de Priorização do Primeiro Grau, com participação, ainda do Conselho Nacional de Justiça, culminando no histórico acordo materializado nas Resoluções Administrativas nº 59 e 112 do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª

Região, por meio das quais se realizou reforma de toda estrutura administrativa e edição do novo regulamento interno.

Não obstante o empenho para cumprimento das metas nacionais fixadas, a Administração não se olvidou de dar continuidade do cumprimento das diretrizes prioritárias fixadas para a gestão 2018-2019, em especial na disponibilização de um meio ambiente de trabalho mais seguro e digno a todos os colaboradores, razão pela qual foram finalizadas diversas intervenções nas instalações físicas do Tribunal, tais como a reforma do rol de entrada do Prédio-Sede e instalação de novos elevadores para o referido imóvel, o que possibilitou maior visualização, acessibilidade e segurança ao local, reforma e ampliação do estacionamento externo dos servidores, novas instalações para a Secretaria do Tribunal Pleno, sala de convivência, inauguração do Núcleo de Apoio Virtual, novas instalações do Arquivo Geral, o qual guarda a nossa história, dentre inúmeros outros serviços de manutenção predial.

Em paralelo, esta Administração se preocupou, ainda, com a infraestrutura computacional do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, ante a realidade do processo judicial eletrônico, e toda segurança de dados que este demanda. Assim, foi inaugurado o novo Data Center reserva, o mais moderno dentre os órgãos públicos do Estado do Maranhão.

Todas as ações seguiram rigorosamente as disposições legais financeiras, como a Lei de Responsabilidade Fiscal, Leis Orçamentárias, normativos e decisões do Tribunal de Contas da União, sempre prezando pela execução equilibrada e imparcial do orçamento.

Nesse contexto, a despeito das restrições orçamentárias trazidas pelo Novo Regime Fiscal, buscou-se a realização de parcerias institucionais, por meio de diálogo e demonstração de objetivos em comuns, tais como as realizadas com o Governo do Estado do Maranhão, permitindo a consecução de projetos sem custos para o orçamento do Tribunal, como a ampliação e instalação de cobertura para o estacionamento externo de servidores.

Ademais, tal parceria foi concretizada por meio da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (Seap), utilizando mão de obra dos custodiados do Estado, em total alinhamento ao projeto “Começar de Novo” previsto na Resolução nº 96/2009 do Conselho Nacional de Justiça. Assim, eficiência e responsabilidade social caminharam juntas.

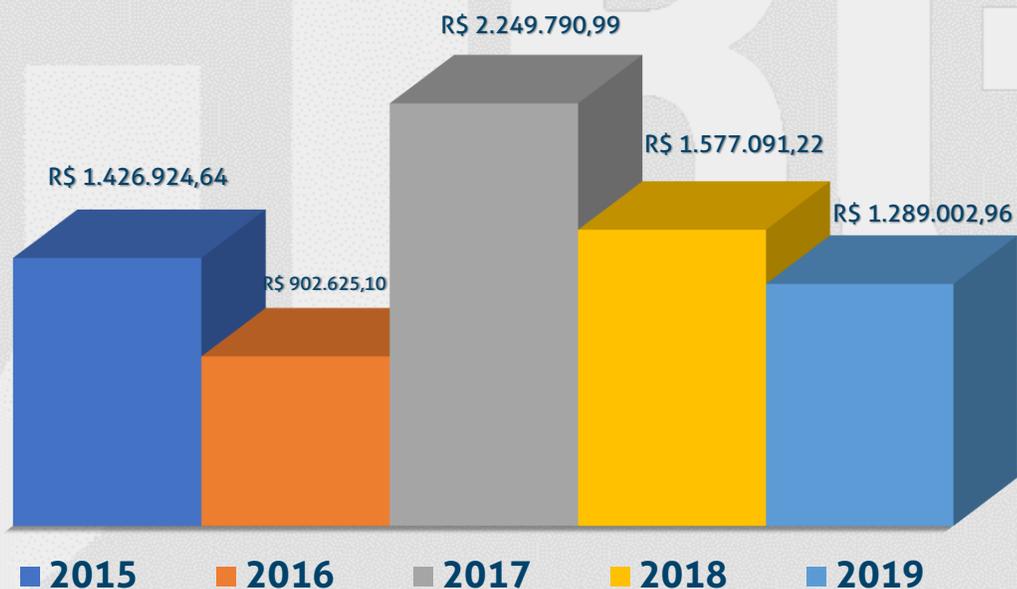
Isto demonstra que as restrições orçamentárias às quais todos os órgãos estão submetidos atualmente não podem representar obstáculo intransponível para a consecução do interesse público, devendo em verdade tais limitações ser

suplantadas por iniciativas criativas e focadas na missão institucional de cada órgão.

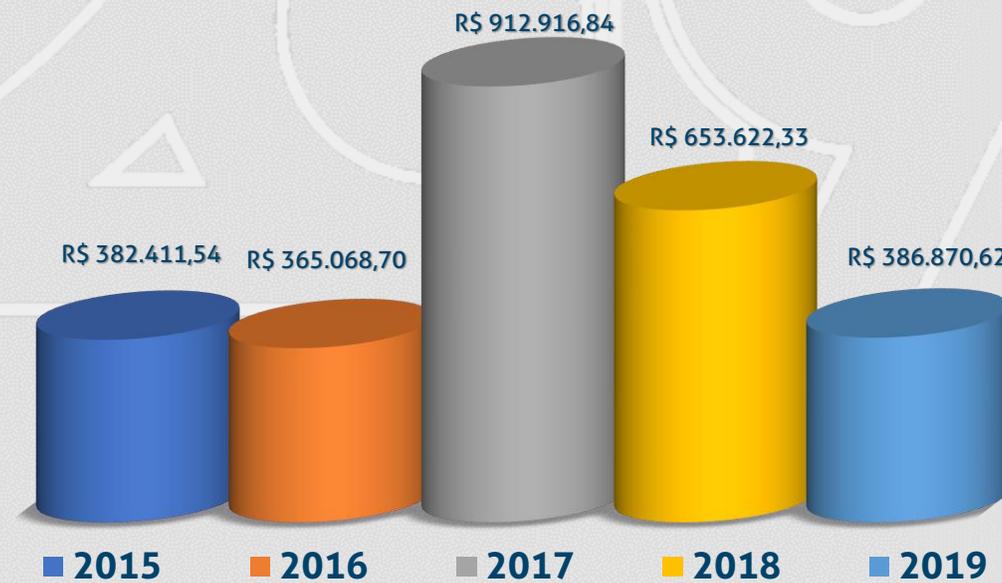
Na gestão orçamentária destacam-se as economias promovidas ao longo da gestão 2018-2019. A redução da despesa com diárias em 2018 e 2019 representou um total de 43% de economia em relação ao gasto de 2017, correspondendo a quase um milhão de reais a menos.

Já em relação ao gasto com passagens, este representou uma redução de 58%, correspondente a uma economia de aproximadamente R\$ 526.046,00.

REDUÇÃO DA DESPESA COM DIÁRIAS EM 2018 E 2019



REDUÇÃO DA DESPESA COM PASSAGENS EM 2018 E 2019



No que tange à inscrição de valores em restos a pagar (RAP), em 2019 o valor inscrito foi aproximadamente 67% menor em relação ao inscrito ao final de 2017, redução esta em total alinhamento ao novo Regime Fiscal da União introduzido pela Emenda Constitucional nº 95/2016.

Tal redução não se confunde em hipótese nenhuma a uma má execução do orçamento disponibilizado. Em 2019 a execução orçamentária atingiu um total de 93%, o maior desempenho do Tribunal desde que a meta específica de orçamento – “índice de execução do orçamento disponibilizado” – IEOD passou a ser mensurada no planejamento estratégico atual (2015-2020), refletindo a eficiência na execução orçamentária do Tribunal.

EVOLUÇÃO DE VALORES EM RESTOS A PAGAR (RAP)

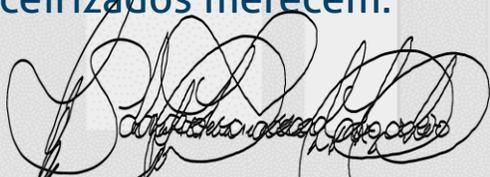


EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO

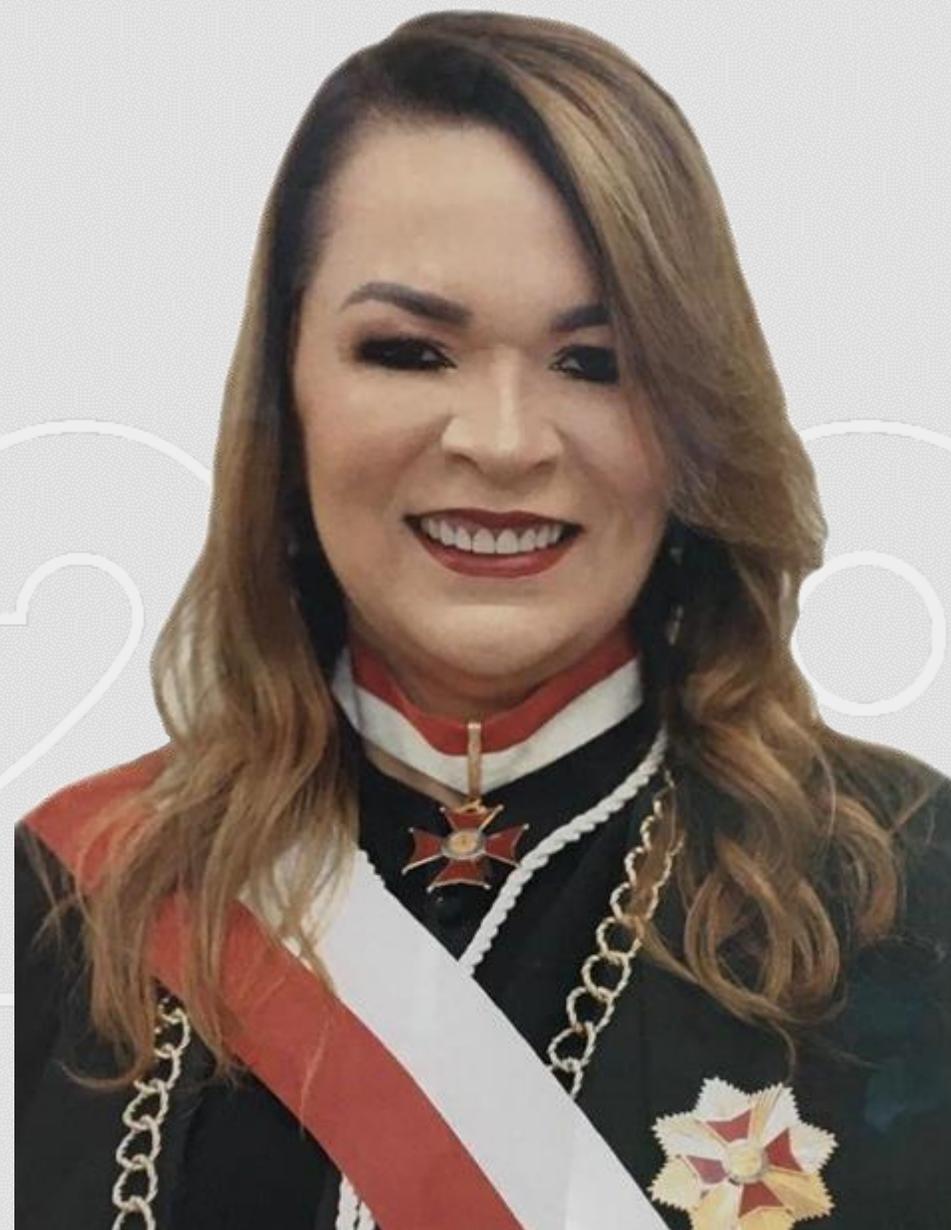


Chegamos, assim, ao final da gestão eleita para o biênio 2018-2019 com o sentimento de dever cumprido. Com uma administração focada na valorização dos seus colaboradores e na gestão por competência, com ênfase no auxílio e fornecimento de novos instrumentos para aumento da eficiência e produtividade, utilizamos todos os recursos disponíveis para reconstrução do Tribunal, com melhorias significativas nos índices judiciais e cumprimento de metas nacionais e próprias da Justiça do Trabalho, bem como com intervenções na estrutura física do órgão, proporcionando maior dignidade e bem-estar a todos que dia após dia laboram na Justiça do Trabalho no Estado do Maranhão.

Foi um trabalho de muitas mãos e, juntos, a despeito das restrições orçamentárias e de nomeações atuais, elevamos o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região no cenário nacional do Poder Judiciário, patamar compatível com retidão e comprometimento de seus magistrados, servidores, estagiários, terceirizados merecem.



**Desembargadora Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro**  
Autoridade Prestadora de Contas



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## 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 e de governança, o ambiente externo em que atua e o modelo de negócios

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 1 - VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### ITEM 1.1 - O TRIBUNAL

## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.1- O TRIBUNAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, que tem jurisdição sobre todo o Estado do Maranhão, é órgão do Poder Judiciário da União, em sua ramificação da Justiça do Trabalho, prevista no art. 111 da Constituição Federal de 1988:

“Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

I - o Tribunal Superior do Trabalho;

II - os Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juízes do Trabalho”.

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, especificamente, foi criado pela Lei nº 7.671, de 21 de setembro de 1988 (Diário Oficial da União de 22 de setembro de 1988) e instalado no Maranhão no dia 26 de maio de 1989.

No exercício de suas competências constitucionais, principalmente as previstas no art. 114, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região tem como missão promover a solução de conflitos trabalhistas, primando pela celeridade e efetividade de seus serviços, almejando, com isto, aperfeiçoar-se perante a sociedade como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania.

Na condução dessa missão, o Tribunal orienta-se pelos seguintes valores: acessibilidade, comprometimento, efetividade, ética, gestão participativa, humanização,

probidade, responsabilidade socioambiental, urbanidade e valorização das pessoas.



## ALTA ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL (BIÊNIO 2020-2021)



**PRESIDENTE**

DESEMBARGADOR  
AMÉRICO BEDÊ FREIRE



**VICE-PRESIDENTE  
CORREGEDOR**

DESEMBARGADOR  
JOSÉ EVANDRO DE SOUZA



**OUVIDORA**

DESEMBARGADORA MÁRCIA  
ANDREA FARIAS DA SILVA



**DIRETORA DA ESCOLA  
JUDICIAL**

DESEMBARGADORA ILKA  
ESDRA SILVA ARAÚJO

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

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

## ALTA ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL (BIÊNIO 2018-2019)



**PRESIDENTE**

DESEMBARGADORA SOLANGE  
CRISTINA PASSOS DE CASTRO  
CORDEIRO



**VICE-PRESIDENTE  
CORREGEDOR**

DESEMBARGADOR  
AMÉRICO BEDÊ FREIRE



**OUVIDOR**

DESEMBARGADOR  
JOSÉ EVANDRO DE SOUZA



**DIRETORA DA  
ESCOLA JUDICIAL**

DESEMBARGADORA MÁRCIA  
ANDREA FARIAS DA SILVA

## DESEMBARGADORES POR ORDEM DE ANTIGUIDADE



Desembargador  
Américo Bedê Freire



Desembargador José  
Evandro de Souza



Desembargador Gerson  
de Oliveira Costa Filho



Desembargadora Márcia  
Andrea Farias da Silva



Desembargadora Ilka  
Esdra Silva Araújo



Desembargador Luiz  
Cosmo da Silva Júnior



Desembargador James  
Magno Araújo Farias



Desembargadora Solange Cristina  
Passos de Castro Cordeiro

1ª TURMA



Desembargador José  
Evandro de Souza



Desembargadora Márcia  
Andrea Farias da Silva



Desembargador Luiz  
Cosmo da Silva Júnior



Desembargadora Solange Cristina  
Passos de Castro Cordeiro

2ª TURMA



Desembargador  
Américo Bedê Freire



Desembargador Gerson  
de Oliveira Costa Filho



Desembargadora Ilka  
Esdra Silva Araújo



Desembargador James  
Magno Araújo Farias

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.1.1- O TRIBUNAL - ORGANIZAÇÃO JUDICIÁRIA

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região foi criado pela Lei 7.671, 21 de setembro de 1988, com sede na cidade de São Luís, na Av. Senador Vitorino Freire, nº 2001, no Bairro da Areinha, sendo composto por vinte e três Varas do Trabalho, que representam o 1º Grau de Jurisdição, e por oito Desembargadores, Tribunal Pleno e duas Turmas, que representam o 2º Grau de Jurisdição.

### 1º GRAU DE JURISDIÇÃO

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

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

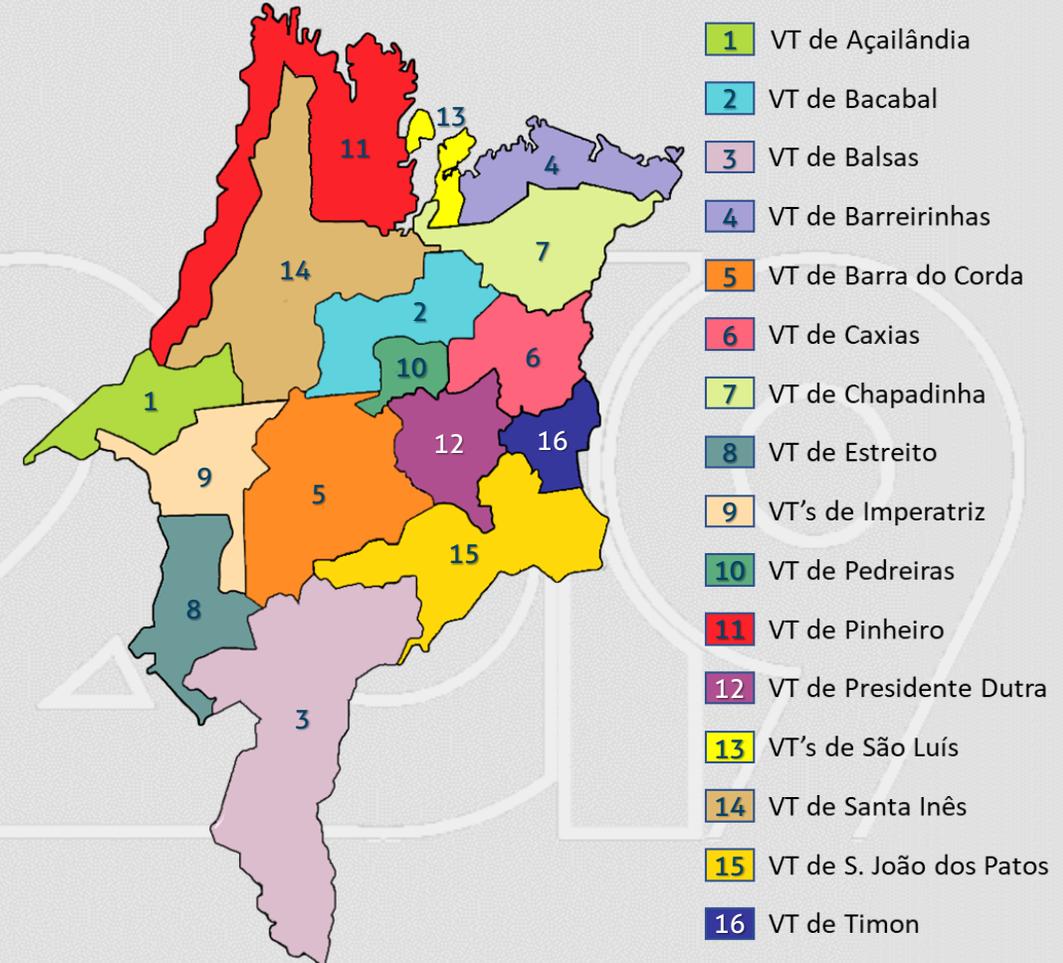
Mandados (São Luís), CEJUSC - Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (São Luís) e o Núcleo de Pesquisa Patrimonial (São Luís),

### 2º GRAU DE JURISDIÇÃO

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

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

## JURISDIÇÃO DO TRIBUNAL E DAS VARAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO



## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.1.1- O TRIBUNAL - ORGANIZAÇÃO JUDICIÁRIA

#### JUÍZES DO TRABALHO TITULARES (POR ORDEM DE ANTIGUIDADE)

- ❖ Francisco José de Carvalho Neto (VT de Timon)
- ❖ Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes (2ª VT de São Luís)
- ❖ Paulo Sérgio Mont'Alverne Frota (7ª VT de São Luís)
- ❖ Noélia Maria Cavalcanti Martins e Rocha (5ª VT de São Luís)
- ❖ Juacema Aguiar Costa (6ª VT de São Luís)
- ❖ Maria do Socorro Almeida de Sousa (VT de Barreirinhas)
- ❖ Higino Diomedes Galvão (VT de Caxias)
- ❖ Antônio de Pádua Muniz Correa (1ª VT de São Luís)
- ❖ Manoel Lopes Veloso Sobrinho (3ª VT de São Luís)
- ❖ Francisco José Campelo Galvão (VT de Barra do Corda)
- ❖ Maria da Conceição Meirelles Mendes - 4ª VT de São Luís
- ❖ Rui Oliveira de Castro Vieira (Vara do Trabalho de Balsas)
- ❖ Liliana Maria Ferreira Soares Bouéres (VT de Chapadinha)
- ❖ Manoel Joaquim Neto (VT de São João dos Patos)
- ❖ Érico Renato Serra Cordeiro (VT de Pinheiro)
- ❖ Bruno de Carvalho Motejunas (VT de Bacabal)
- ❖ Fernanda Franklin da Costa Ramos (VT de Santa Inês)
- ❖ Leonardo Henrique Ferreira (VT de Pedreiras)
- ❖ Erika Guimarães Gonçalves Dovera (VT de Presidente Dutra)
- ❖ Nelson Robson Costa de Souza (2ª VT de Imperatriz)
- ❖ Carlos Eduardo Evangelista Batista dos Santos (VT de Açailândia)
- ❖ Liliane de Lima Silva (1ª VT de Imperatriz)
- ❖ Maurilio Ricardo Neris (VT de Estreito)

#### JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS (POR ORDEM DE ANTIGUIDADE)

- ❖ Márcia Suely Corrêa Moraes Bacelar
- ❖ Carlos Gustavo Brito Castro
- ❖ Carolina Burlamaqui Carvalho
- ❖ Fábio Ribeiro Sousa
- ❖ Elzenir Lauande Franco
- ❖ Gabrielle Amado Boumann
- ❖ Mario Lúcio Batigniani
- ❖ Ângela Cristina Carvalho Mota Luna
- ❖ Joanna D'Arck Sanches da Silva Ribeiro
- ❖ Angelina Moreira de Sousa Costa
- ❖ Sergei Becker
- ❖ Lucas Silva de Castro
- ❖ Paulo Fernando da Silva Santos Júnior
- ❖ Guilherme José Barros da Silva
- ❖ Ádria Lena Furtado Braga
- ❖ Núbia Prazeres Pinheiro
- ❖ Luznard de Sá Cardoso
- ❖ Tália Barcelos Hortegal Braga
- ❖ Ângela Ribeiro de Jesus Almada Lima
- ❖ Theanna de Alencar Borges
- ❖ Márcia Rocha de Nardin
- ❖ Ticiano Maciel Costa
- ❖ Gustavo Castro Picchi Martins
- ❖ Inaldo André Terças Santos
- ❖ Matheus Barreto Campelo Bione

# 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

## 1.1.2 - O TRIBUNAL - ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

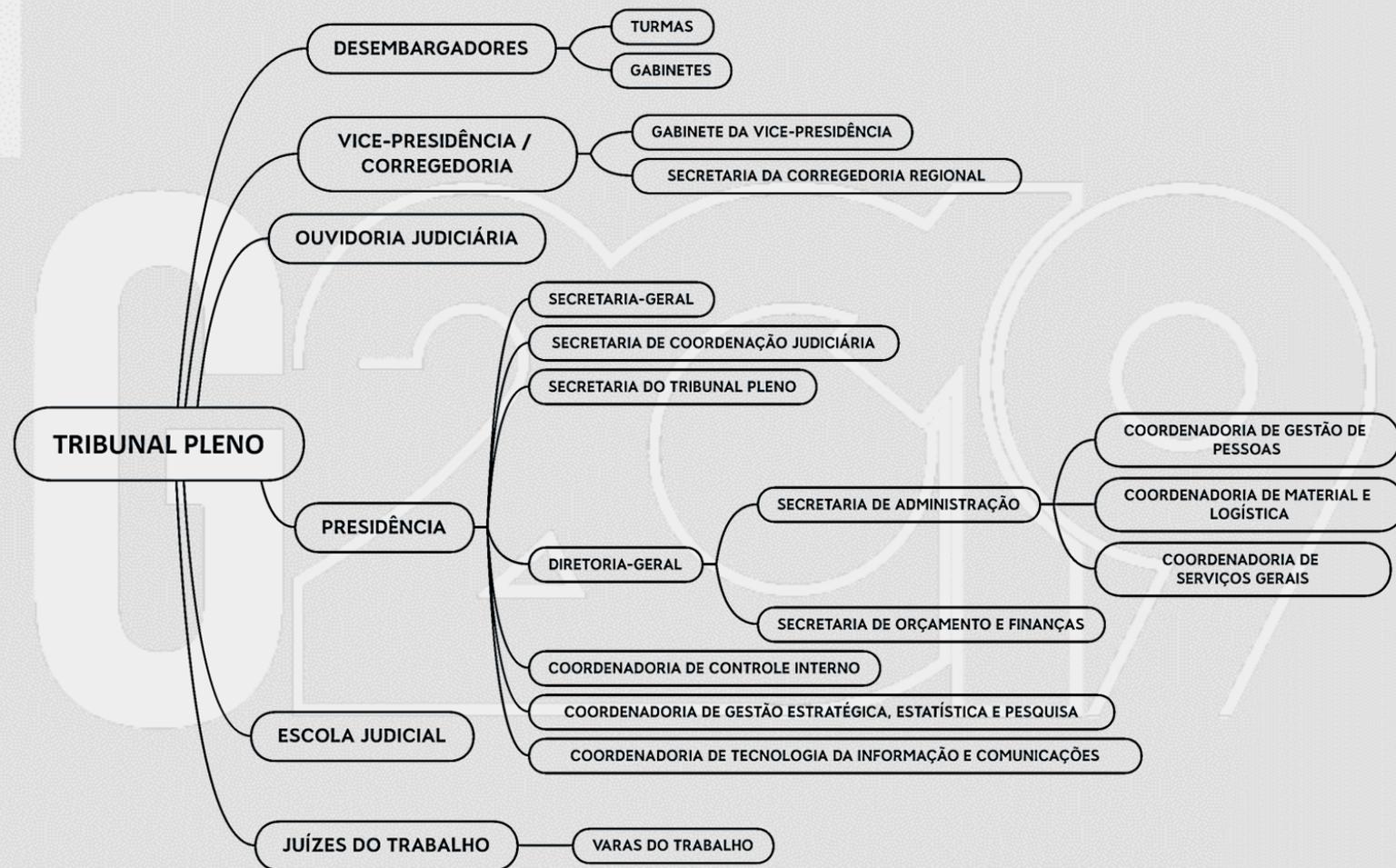
O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região conta com o apoio administrativo de 133 servidores, de acordo com a Resolução nº 219, do Conselho Nacional de Justiça, os quais estão distribuídos entre 28 setores classificados como “Unidades de Apoio Indireto”.

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

No ano de 2019, 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



## INSUMOS

### PESSOAL ATIVO

- Magistrados - 57
- Servidores - 488
- Colaboradores - 283

### JURISDIÇÃO

- 217 Municípios atendidos
- Mais de 7 milhões de habitantes

### RECURSOS FÍSICOS

- Área Construída – 69.696 m<sup>2</sup>
- Tribunal Pleno / Turmas
- 23 Varas do Trabalho
- Computadores – 1.006

### APLICAÇÃO:

42.092 Reclamações Trabalhistas  
20.534 Recursos Diversos  
Processos Administrativos  
Consultas  
etc.

## RESULTADOS

- 1) 74.568 processos baixados
- 2) Redução da Taxa de Congestionamento nas fases de conhecimento e execução
- 3) Redução do acervo processual
- 4) Cumprimento das Metas Nacionais
- 5) 41.714 processos arquivados definitivamente
- 6) Selo Prata no Prêmio CNJ de Qualidade

## BENEFÍCIOS

- ❖ Solução de Conflitos Trabalhistas com valores pagos aos jurisdicionados de R\$ 271.181.551,00.
- ❖ R\$ 11.925.310,00 em assistência judiciária gratuita

## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.1.4 - O TRIBUNAL - MISSÃO, VISÃO E VALORES

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

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

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

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

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

### IDENTIDADE INSTITUCIONAL DA 16ª REGIÃO

#### **VISÃO:**

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



A partir da análise estratégica dos ambientes interno e externo, utilizando-se a Matriz SWOT (“Strengths”, “Weaknesses”, “Opportunities” e “Threats” – no português: Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças ), foi possível determinar as principais oportunidades e ameaças que podem afetar positivamente ou negativamente a capacidade do Tribunal gerar valor em curto, médio e longo prazo.



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 1 - VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

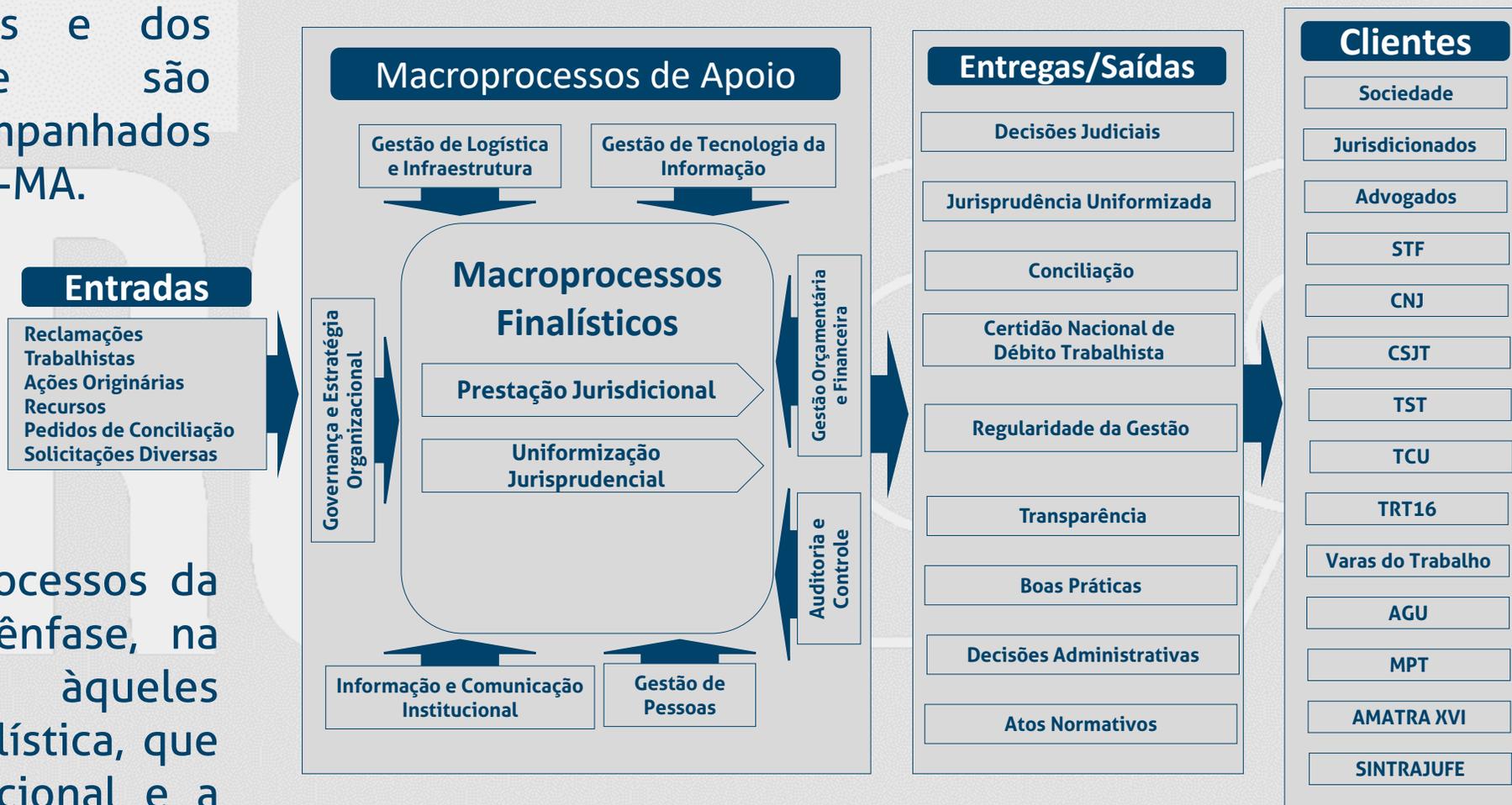
### ITEM 1.2 - PRINCIPAIS PROCESSOS DE TRABALHO E PRODUTOS

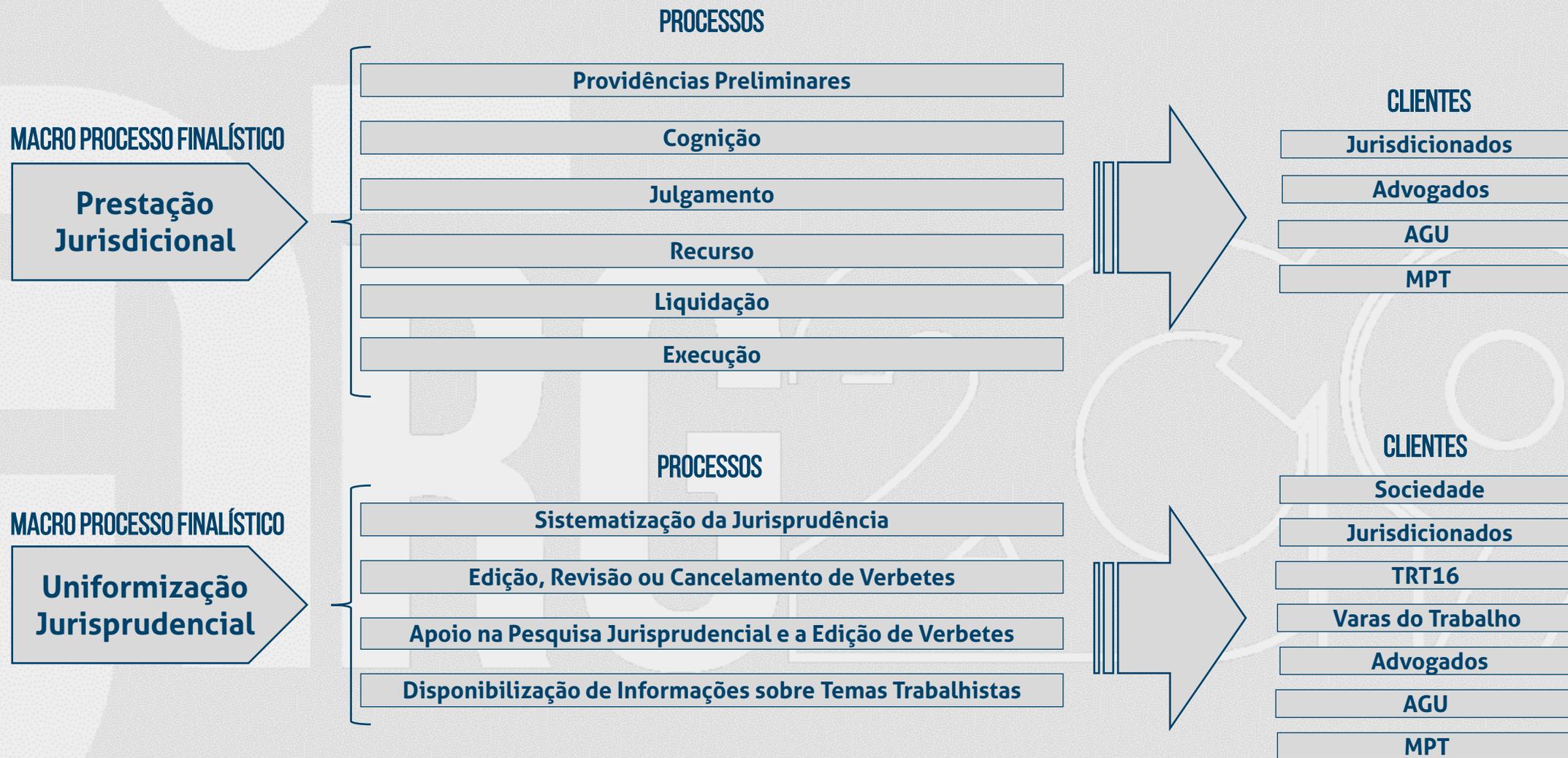
A cadeia de valor é uma sequencia de processos das principais demandas recebidas, dos produtos, dos serviços e dos jurisdicionados que são regularmente acompanhados dentro da instituição TRT-MA.

É um fluxo de atividades que agregam valor, de forma a cumprir a missão, atingir a visão estratégica para o período 2015-2020.

Ao lado, vê-se os processos da cadeia de valor com ênfase, na página seguinte, àqueles relacionados à área finalística, que são a Prestação Jurisdicional e a Uniformização Jurisprudencial.

### CADEIA DE VALOR DA 16ª REGIÃO





# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 1 - VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### ITEM 1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO

## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CLIENTES E PARCEIROS EXTERNOS)

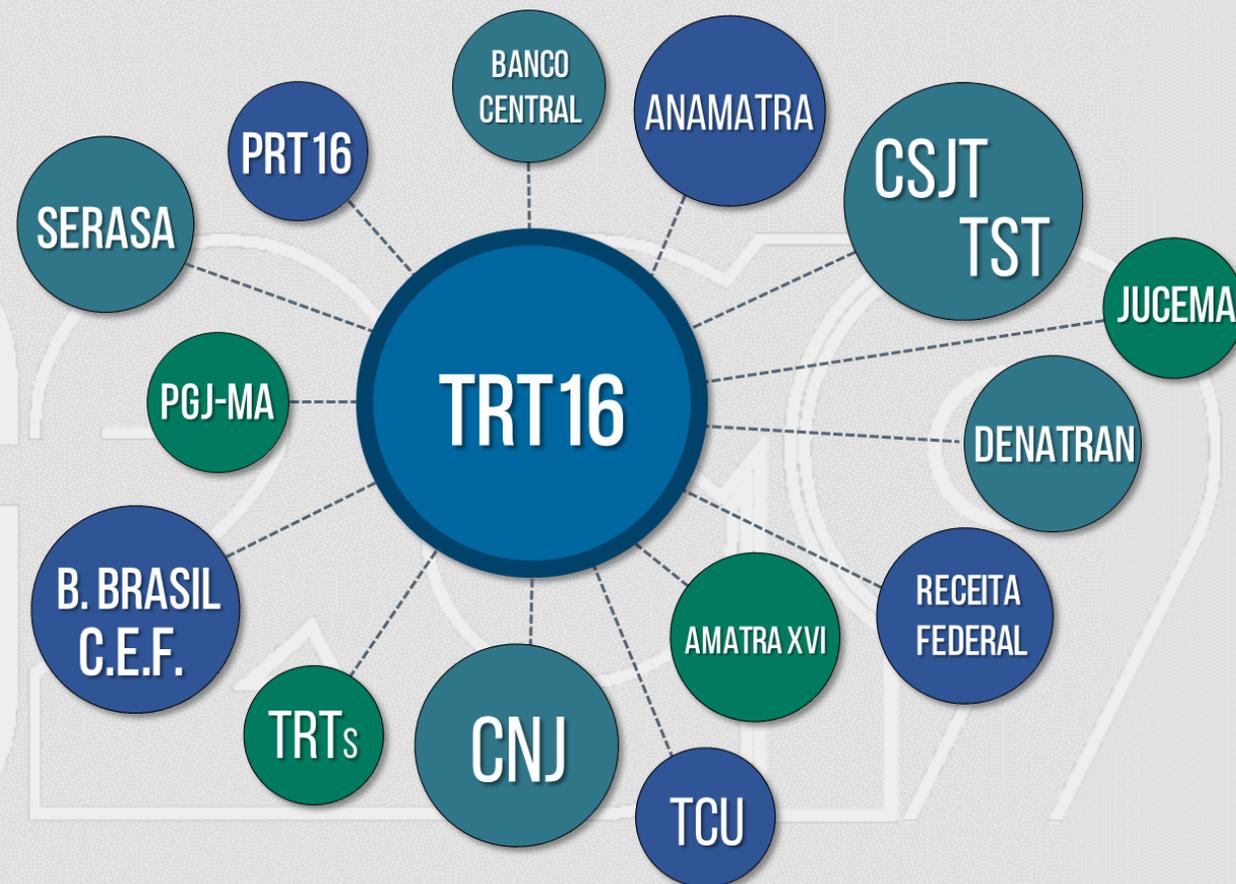
O Tribunal tem no seu ambiente externo inúmeros parceiros e clientes, alguns no âmbito da Administração Pública, que influenciam diretamente em seus macroprocessos finalísticos.

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

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

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

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



## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CLIENTES E PARCEIROS EXTERNOS)

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

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

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

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

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

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

1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE)

ATENDIMENTO NA OUVIDORIA

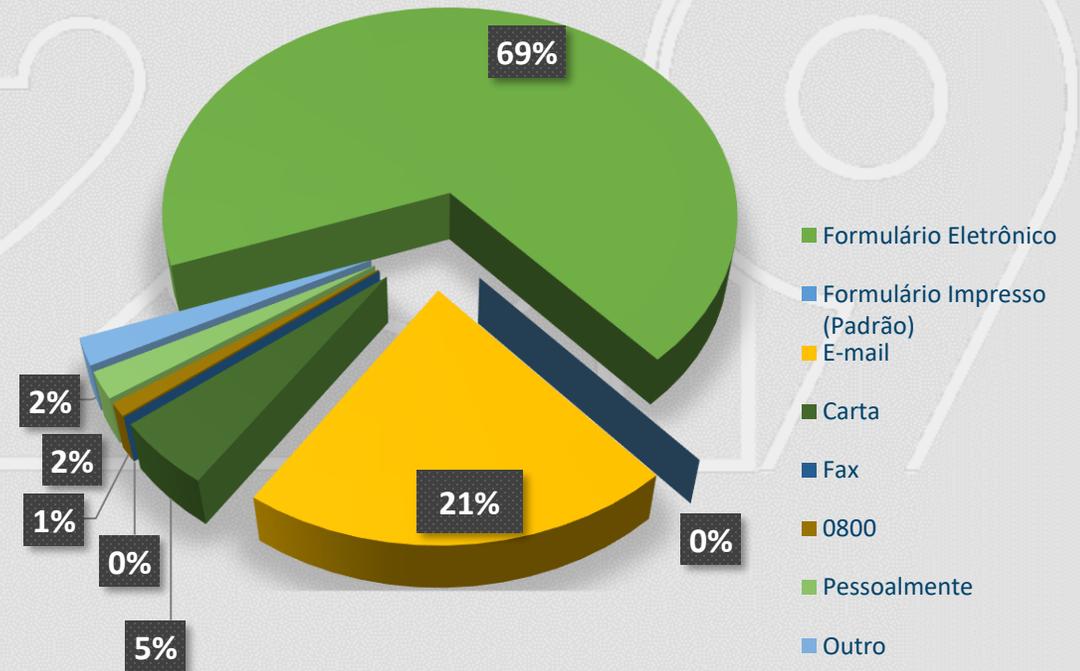
Regulamentada pela Portaria GP nº 581, de 2014, a Ouvidoria é um canal de comunicação à disposição do cidadão para receber reclamações, denúncias, elogios, sugestões e informações relacionados à prestação de serviços e ao atendimento ao cidadão pelas unidades administrativas e judiciárias da Justiça do Trabalho da 16ª Região.

Os usuários internos e externos da Justiça do Trabalho podem registrar as suas manifestações pelos seguintes canais:

- ✓ Formulário eletrônico (<https://www.trt16.jus.br/ouvidoria/formulario-de-manifestacao>);
- ✓ Agendamento eletrônico para atendimento pessoal com o Desembargador Ouvidor;
- ✓ E-mail institucional ([ouvidoria@trt16.jus.br](mailto:ouvidoria@trt16.jus.br));
- ✓ Telefones 0800-282-2323 e (98) 2109-9494;
- ✓ Atendimento presencial;
- ✓ Carta ; e
- ✓ Formulário impresso.

O usuário pode acompanhar via site do Tribunal o andamento da manifestação registrada na Ouvidoria através do link:  
<https://www.trt16.jus.br/ouvidoria/acompanhamento-de-manifestacao>

CANAIS DE ACESSO (UTILIZAÇÃO EM 2019)



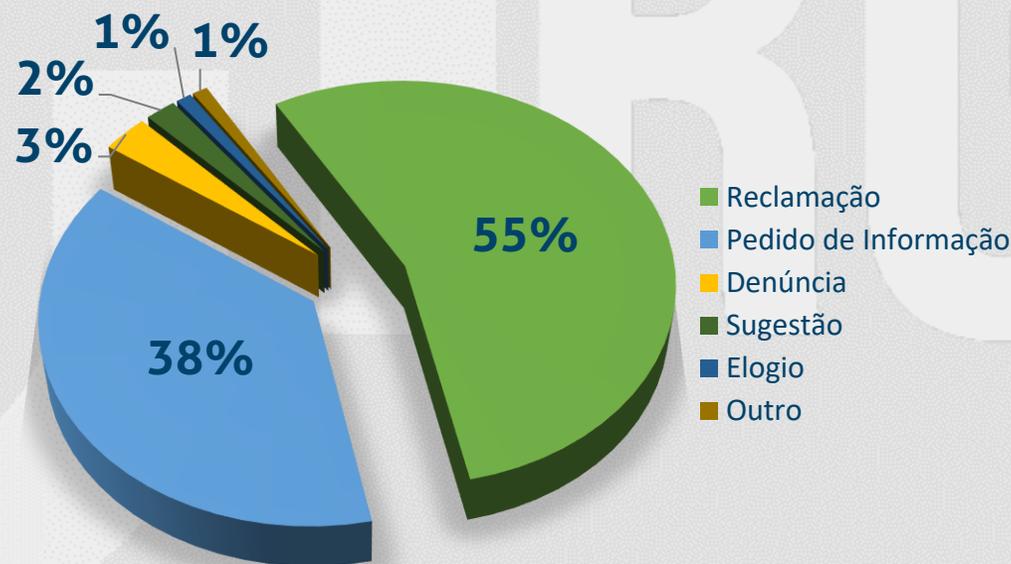
1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE)

TIPOS DE MANIFESTAÇÕES

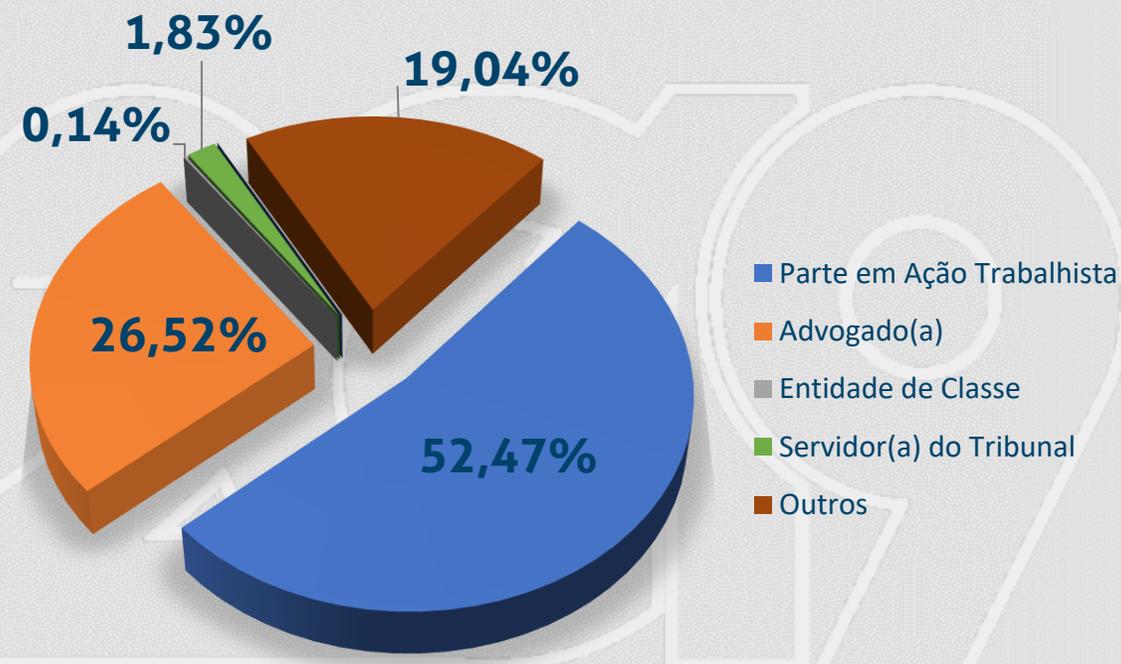
A Ouvidoria solucionou 100% das manifestações recebidas, após as providências adotadas ou esclarecimentos prestados pelas unidades acionadas para atender a demanda. Em 2019, o prazo médio de solução das manifestações foi de quatro dias a contar da data do registro da demanda no Sistema Ouvidoria.

Foram registradas 709 manifestações em 2019, sendo 55% reclamações quanto a morosidade processual e 38% pedidos de informação sobre andamento processual, concurso público para servidor, tecnologia da informação (PJe) e ambiente de trabalho (equipamentos).



RELAÇÃO DO MANIFESTANTE COM O TRIBUNAL

O principal usuário da Ouvidoria continua sendo a parte em ação trabalhista, o que corresponde a 52,47% dos manifestantes, seguido da categoria advogado com 26,52% dos registros.



1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE)

SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO (SIC)

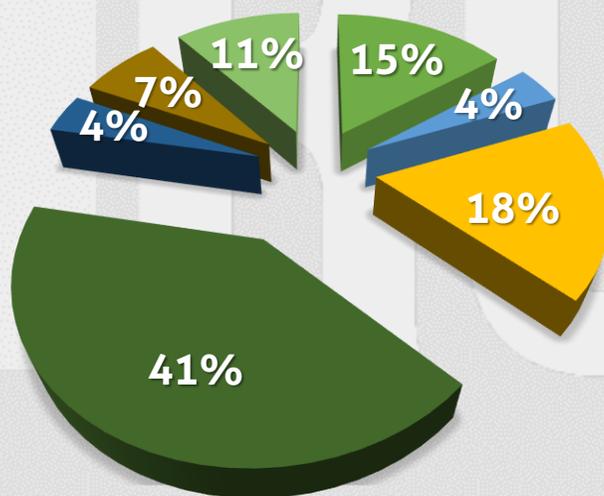
O Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), vinculado à Ouvidoria do Tribunal, atende as solicitações com base na Lei de Acesso à Informação (Lei 12.527/2011) através dos mesmos canais de acesso da Ouvidoria.

Em 2019, o sistema Ouvidoria registrou um total de 57 pedidos de informação com base na Lei 12.527/2011. No entanto, após análise das demandas foi constatado que apenas 27 manifestações efetivamente se enquadravam na LAI e que as demais solicitações tinham como objeto reclamações trabalhistas.

Desse total, apenas uma foi feita por advogado e outra por servidor(a) do TRT 16ª Região. Todas as solicitações foram atendidas no prazo médio de até quatro dias.

UNIDADES DEMANDADAS

- Presidência
- Diretoria-Geral
- Ouvidoria
- Gestão de Pessoas
- Gestão Ambiental
- Gestão Estratégica
- Outros



ASSUNTOS DEMANDADOS COM BASE NA LAI

CATEGORIA	ASSUNTO
Administrativo	Contrato de imóvel da JT Legislação Estagiário
Gestão de Pessoas	Concurso Cargos Gestão por competência Teletrabalho Pensão Lista de antiguidade juiz Gestão de Pessoas Folha de pagamento Licença prêmio/pecúnia
Estatística Processual	Justiça Gratuita
Gestão Estratégica	Metas
Processo Judicial	Certidão
Gestão Ambiental	Agenda ambiental

## CARTA DE SERVIÇOS AO CIDADÃO

Instituída pela Portaria GP nº 1.099, de 2017, a Carta de Serviços ao Cidadão é uma publicação em formato PDF, disponível no site do Tribunal, permitindo acesso rápido e facilitado aos serviços e informações através de links que remetem o usuário para a parte interna do site do Tribunal e sites de outras instituições correlatas. Além de informar sobre os serviços prestados pela Justiça do Trabalho, a Carta contribui para a transparência e a participação social informando os canais de comunicação e formas de acesso aos serviços, bem como torna público o compromisso e os padrões de qualidade de atendimento ao público pela Justiça do Trabalho.

Em 2019, foi dada continuidade ao projeto da segunda edição da Carta de Serviços ao Cidadão, encontrando-se em fase de editoração, após revisão, atualização, ampliação de conteúdos e adaptação para o novo site do Tribunal. A Carta está disponível no link abaixo:



[Clique na figura para acessar o documento.](#)

### PESQUISA DE SATISFAÇÃO DA OUVIDORIA

A prestação de serviços da Ouvidoria é avaliada diretamente pelo usuário mediante pesquisa permanente de satisfação que contém 10 questões de múltiplas escolhas e espaços para comentários abrangendo críticas, sugestões ou elogios. O formulário eletrônico está disponível no link <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfTT9lbOPry3LpFSbY-lcFCL7e4Krl7w2Jd4AxfXgMOhRs1eA/viewform>

### RESULTADOS DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO

Setenta e nove por cento dos usuários que responderam a pesquisa consideram que a Ouvidoria contribui para aprimorar a prestação de serviços da Justiça do Trabalho. O atendimento feito pelas servidoras da unidade também foi bem avaliado: 49,2% classificou ótimo e 27,9%, bom. Além de comentários positivos e de críticas que servem de referência para o aperfeiçoamento do atendimento da Ouvidoria, foram inseridas avaliações que expressaram insatisfação pela demora na solução final do processo trabalhista. Considera-se que críticas dessa natureza são indicativas da necessidade de adoção de medidas de celeridade, bem como o aprimoramento da comunicação institucional das unidades acionadas pela Ouvidoria com os usuários da Justiça do Trabalho.

## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE)

#### COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Durante o ano de 2019, a Comunicação Institucional do Tribunal, ratificando o objetivo estratégico de "Promover a cidadania e a integração com a sociedade" e de primar pela boa imagem do Regional, potencializou a comunicação com os públicos interno e externo, por meio da divulgação de notícias no sítio institucional e nas redes sociais, com publicações temáticas de cunhos institucional e/ou judicial. Além disso, sobrelevou o objetivo estratégico de promover a cidadania e a integração com a sociedade e buscar a efetividade na prestação jurisdicional, visando a fortalecer a comunicação com os públicos com os quais a Instituição se relaciona interna e externamente, e também atuou na área de Gestão de Pessoas, buscando a melhoria do clima organizacional, ao desenvolver e participar de projetos com outras unidades, fazendo divulgações, inclusive externas, por meio da mídia, "banners", sítios, redes sociais, "Outdoors" e "Backbus".

Manteve a publicação diária de notícias no site, por meio da Agência de Notícias Institucionais, o que resultou na manutenção da imagem positiva da Instituição, além de preservar a Agência Judicial. Para dar ênfase ao planejamento estratégico da Justiça do Trabalho no Maranhão, manteve sua atuação com foco em ações direcionadas de comunicação, como o calendário institucional eletrônico e campanhas, com ênfase na Visão,

Missão e Valores do Tribunal.

O Setor de Comunicação também atuou como parceiro das outras unidades institucionais, divulgando atividades desenvolvidas pelas varas trabalhistas, bem como noticiou as visitas correccionais e itinerâncias no período em tela. Também foram realizadas coberturas jornalísticas e outras atividades afins das campanhas de iniciativa dos Tribunais Superiores (Conciliação, Execução, Trabalho Infantil e Trabalho Seguro) e de iniciativa local, tais como campanhas da Presidência (doação de ovos de chocolate, Projeto "Cuidar-se" etc), CTIC (pesquisas internas e externas de satisfação dos usuários de tecnologia da informação), do Setor de Gestão Socioambiental (Campanha #NãoÉMito de coleta de lacres de alumínio), do Setor de Saúde (vacinação, Projeto "Cuidar-se", combate à Hipertensão Arterial Sistêmica e promoção da saúde do coração, além da participação efetiva nas campanhas nacionais do "Outubro Rosa" e do "Novembro Azul"), do Setor de Biblioteca e Gestão Documental ("Bibliotroca") e das atividades da Escola Judicial (especialmente, do Programa TRT na Escola e das capacitações de magistrados e servidores), dentre outras unidades judiciais e administrativas que apresentaram demandas pontuais.

## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE)

#### DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL EM VEÍCULOS PRÓPRIOS

OUVIDORIA - canal direto de comunicação à disposição do cidadão com a finalidade de tirar dúvidas do usuário e receber reclamações, denúncias, críticas, elogios e/ou sugestões a respeito da Instituição e dos serviços por ela prestados.

SÍTIO INSTITUCIONAL - foram divulgadas 503 (quinhentas e três) notícias institucionais e 8 (oito) notícias judiciais. O pequeno número de notícias judiciais se deveu ao número reduzido de servidores na unidade, restringindo o devido acompanhamento à demanda factual jurídica. Porém, como carro-chefe da divulgação regional, o site manteve-se constantemente acessado pelos usuários internos e externos que buscaram informações nas notícias publicadas, que repercutiram em comentários, curtidas e compartilhamentos nas redes sociais, gerando o frequente engajamento dos usuários.

- Calendário Eletrônico Institucional – visando a incrementar a interação dos usuários com a instituição, por meio do site institucional, foi desenvolvido, ao longo do ano de 2019, o Projeto Calendário Eletrônico Institucional pelo Setor de Apoio de Desenvolvimento de Sistemas da CTIC, sob a coordenação do Setor de Comunicação Social, para substituição do calendário físico de mesa. Tal ferramenta digital é destinada à

utilização por todos que acessam o site do Tribunal (públicos interno e externo), sendo possível ao usuário navegar pelas colunas de plantões, feriados e eventos, e ficar a par sobre quais unidades e/ou jurisdições são abrangidas pelos eventos, capacitações e futuras suspensões de atividades e prazos, devido aos pontos facultativos e em alusão às datas comemorativas, e ainda, podendo ser redirecionado às notícias respectivas, para obter mais detalhes.

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

Desde o dia 19 de fevereiro de 2020, o Calendário Eletrônico está disponível na área inferior do site institucional do Tribunal.

## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CANALIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE)

#### DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL EM VEÍCULOS PRÓPRIOS

**INFORMATIVOS IMPRESSOS** - foi editada e publicada nos veículos de divulgação disponíveis institucionalmente a Revista TRT em Notícias 2018, edição comemorativa dos 30 anos do Tribunal com compilação das mais relevantes notícias que foram redigidas e publicadas no site institucional, visando a destacar, no período de janeiro a dezembro de 2018, as principais atividades desenvolvidas pela então gestão administrativa deste Tribunal, sob a Presidência da Exma. Sra. Desembargadora Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro, acerca de temas como sustentabilidade, infraestrutura, gestão de pessoas, qualidade de vida para magistrados, servidores, terceirizados e estagiários, bem como o incremento da prestação jurisdicional, numa espécie de "prestação de contas" à sociedade acerca da atuação do Regional em diversos âmbitos, em toda a jurisdição abrangida pelo Tribunal, ou seja, em todo o Estado do Maranhão.

Impacto positivo - configura-se, portanto, em importante ferramenta de preservação da memória institucional deste Tribunal, havendo seu lançamento sido realizado por ocasião da Sessão Solene em Comemoração ao Aniversário de 30 anos desta Instituição, em maio/2019. A impressão foi realizada com materiais já disponíveis no Setor Gráfico deste

Regional, sem custos aos cofres públicos.

**INFORMATIVOS ELETRÔNICOS** - E-mails Marketing: 138 (cento e trinta e oito); Telas de Inicialização nos Computadores do Tribunal (Wallpaper): 36 (trinta e seis); e Banners Eletrônicos: 244 (duzentos e quarenta e quatro), sem custos financeiros para o Tribunal.

Impacto positivo - o impacto maior, neste aspecto, deu-se junto ao público interno, principal destinatário das informações institucionais divulgadas por estes canais de comunicação institucional, de forma a mantê-lo atualizado sobre as iniciativas regionais em tempo de os interessados poderem participar das atividades, sem prejuízo de suas funções laborais. O público externo teve acesso às informações divulgadas nos banners eletrônicos do site, mantendo-se constantemente informado de forma rápida e direta sobre os assuntos de relevância ao seu interesse.

**RELEASES À IMPRENSA** - objetivando a disseminação de notícias da área-fim e da área institucional aos veículos de comunicação de massa para divulgação institucional espontânea, foram expedidos 244 (duzentos e quarenta e quatro) releases às imprensas local, regional e nacional.

## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE)

#### DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL EM VEÍCULOS PRÓPRIOS

##### REDES SOCIAIS

- Twitter - o TRT vem atingindo níveis consideráveis de influência nas redes sociais, consolidando-se como fonte de informação para os internautas. Em dezembro de 2019, o perfil do TRT-Maranhão no Twitter contava com 7.191 seguidores. Destes, 271 novos seguidores, o que corresponde a um aumento de 3,92% em relação a dezembro de 2018. Essa quantidade continua aumentando diariamente, o que representa o crescente interesse dos internautas pelas notícias do Tribunal e a confiabilidade na Instituição e no conteúdo disponibilizado.
- Facebook – além do Twitter, o Tribunal está inserido no Facebook, a maior mídia social dos últimos anos, com 2.251 amigos (dezembro/2019) no perfil TRT-Maranhão Ascom, administrador das Redes Sociais do Tribunal. Além do perfil, o grupo (interno e fechado) Magistrados e Servidores do Tribunal contava, ao final do ano, com 168 membros. Ainda conforme estatísticas deste Setor de Comunicação Social, o número de curtidas na fanpage também aumentou: em dezembro de 2019, já somava 3.395, o que equivale a um crescimento de 10,59% em relação a 2018, que era de 3.070. Essa quantidade também continua aumentando diariamente, revelando o

crescente interesse da população pelo conteúdo institucional ali disponibilizado.

- Whatsapp TRT16 Institucional - lançada em setembro/2018, a lista de transmissão Whatsapp TRT16 é uma nova ferramenta para divulgação das mais variadas informações de interesse da Justiça do Trabalho, em âmbito interno. Em dezembro/2019, já contava com 116 (cento e dezesseis) destinatários, enquanto, no ano de seu lançamento, atingiu 59 (cinquenta e nove) destinatários, o que significa um aumento de 96,61% de 2018 para 2019.

## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CANALIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE)

#### CAMPANHAS INSTITUCIONAIS

CAMPANHAS EXTERNAS (OUTDOOR E BACKBUS) - foram desenvolvidas 5 (cinco) campanhas externas de outdoor e backbus, a seguir discriminadas:

- Abertura do Ano Judiciário 2019 e Lançamento das Comemorações dos 30 Anos do Tribunal (somente outdoor);
- 9ª Semana Nacional da Execução Trabalhista;
- Evolução em Produtividade do TRT16 pelo IPC-Jus do CNJ;
- Selo Prata do Tribunal do CNJ;
- Aumento da Produtividade de Magistrados e Servidores pelo IPC-Jus do CNJ.

CAMPANHAS INTERNAS (OUTDOOR, BANNERS, ADESIVOS, CARTAZES ETC.) - utilização das placas internas de outdoor do TRT e/ou Fórum Astolfo Serra em 10 (dez) campanhas, a seguir discriminadas:

- Inspeção Judicial 2019;
- Abertura do Ano Judiciário 2019 e Lançamento das Comemorações dos 30 Anos do Tribunal;
- 30 Anos do Tribunal;
- XVIII Encontro de Bibliotecários da Justiça do Trabalho (EBJUT);
- 9ª Semana Nacional da Execução Trabalhista;
- Evolução em Produtividade do TRT16 pelo IPC-Jus

- Selo Prata do Tribunal no CNJ;
- Mensagem de Fim de Ano do Tribunal.

BANNERS FÍSICOS - criação da arte, confecção e distribuição de 45 (quarenta e cinco) banners, alusivos a:

- Abertura do Ano Judiciário 2019;
- 30 Anos do Tribunal;
- Abertura do Ano Letivo da Escola Judicial 2019;
- Semana de Extensão da Escola Judicial;
- Itinerâncias da Vara do Trabalho de Pedreiras;
- Campanha de Arrecadação de Lacs;
- 10 Anos da Escola Judicial;
- Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidente de Trabalho;
- XVIII Encontro de Bibliotecários da Justiça do Trabalho (EBJUT);
- Itens de Entrada Proibida para Segurança no prédio-sede do Tribunal e no Fórum Astolfo Serra, em São Luís;
- Boas Práticas de Conciliação;
- Projeto "Carrinho da Leitura.

ADESIVOS - criação da arte, confecção e aplicação de 9 (nove) adesivos referentes à Alteração da Logomarca da Escola Judicial deste Tribunal, para aplicação na Galeria de Diretores daquela unidade.

## 1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO

### 1.3 - RELAÇÃO COM O AMBIENTE EXTERNO (CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE)

#### CAMPANHAS INSTITUCIONAIS

**CARTAZES** - distribuição de cartazes produzidos pelo Setor Gráfico, alusivos ao Convite para a Sessão Solene em Comemoração aos 30 anos de Instalação do TRT16, Arraial do TRT16, XVIII EBJUT, entre outros eventos, visando à participação de todo o corpo funcional, sem custos para Tribunal.

**IMPACTO ORÇAMENTÁRIO** - o custo para efetivação das campanhas institucionais atingiu, em 2019, o custo de R\$ 140.742,25 (cento e quarenta mil, setecentos e quarenta e dois reais e vinte e cinco centavos) no Grupo de Despesas com Publicidade Institucional e de Utilidade Pública.

**IMPACTO POSITIVO** - do ponto de vista dos resultados alcançados com as campanhas institucionais, podem ser citados como os mais relevantes e mensuráveis, no aspecto de retorno financeiro para a sociedade maranhense:

- ❖ 5ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, no período de 27 a 31 de maio) - arrecadação total de R\$ 7.660.128,36 (entre valores pagos aos reclamantes e recolhimentos para a União), em 574 acordos homologados durante a

realização de 1.896 audiências na Justiça do Trabalho no Maranhão, das 1.942 designadas para o evento.

- ❖ 9ª Semana Nacional da Execução Trabalhista (promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, no período de 16 a 20 de setembro) - arrecadação total de R\$ 3.893.401,55 (entre valores pagos aos reclamantes e recolhimentos para a União), em 326 acordos homologados durante a realização de 642 audiências na Justiça do Trabalho no Maranhão, das 754 agendadas para o evento.
- ❖ 14ª Semana Nacional da Conciliação (promovida pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, no período de 4 a 8 de novembro) - arrecadação total de R\$ 1.742.440,36 (entre valores pagos aos reclamantes e recolhimentos para a União), em 234 acordos homologados durante a realização de 731 audiências na Justiça do Trabalho no Maranhão, das 782 designadas para o evento.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 2

### GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

Nesse Capítulo são apresentadas as informações sobre a estrutura de governança do Tribunal, sua estratégia, principais programas, projetos e iniciativas, com demonstração dos recursos alocados

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 2 - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

### ITEM 2.1 - PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS

## 2. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

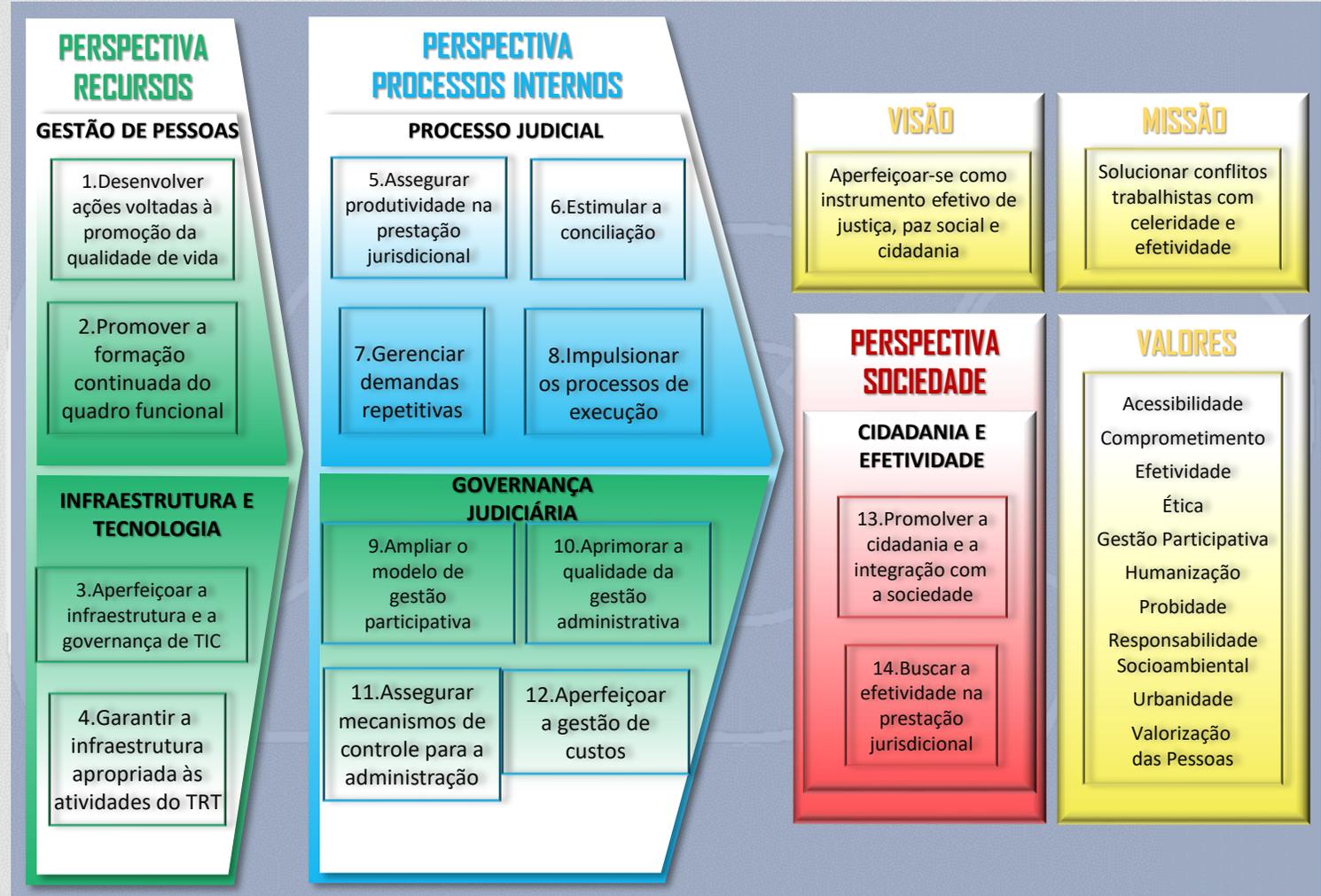
### 2.1 - PLANO ESTRATÉGICO E OS PRINCIPAIS OBJETIVOS

O Plano Estratégico do TRT16, com período de vigência de 2015 a 2020, possui um total de catorze objetivos estratégicos e a eles associados vinte e dois indicadores. No ano de 2019, foram mensurados dezenove indicadores, sendo cumpridos um total de dezesseis. As mensurações demonstram que, após as ações realizadas, três indicadores não foram atingidos: a taxa de congestionamento na fase de execução que, mesmo não sendo cumprida, foi a menor da série histórica; o índice de arrecadação por processo com grau de cumprimento igual a 82,8% e o índice de pagamento de precatórios que apresentou um grau de cumprimento de 86,8%.

Dos catorze objetivos estratégicos, onze foram cumpridos integralmente, dois apresentaram grau de cumprimento acima de 80% e apenas um não foi mensurado.

Para o ano de 2020, deve-se continuar dando especial atenção para a fase de execução, uma vez que a meta é fazer com que ela fique abaixo dos 60%. Deve-se estar atento, ainda, à meta de arrecadação por processo e ao índice de pagamento de precatórios. O Objetivo Estratégico de "Assegurar mecanismos de controle interno para a administração" necessita de outro indicador para que possa ser mensurado, o que deve ser objeto de debate nas próximas reuniões de análise da estratégia.

### MAPA ESTRATÉGICO



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 2 - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

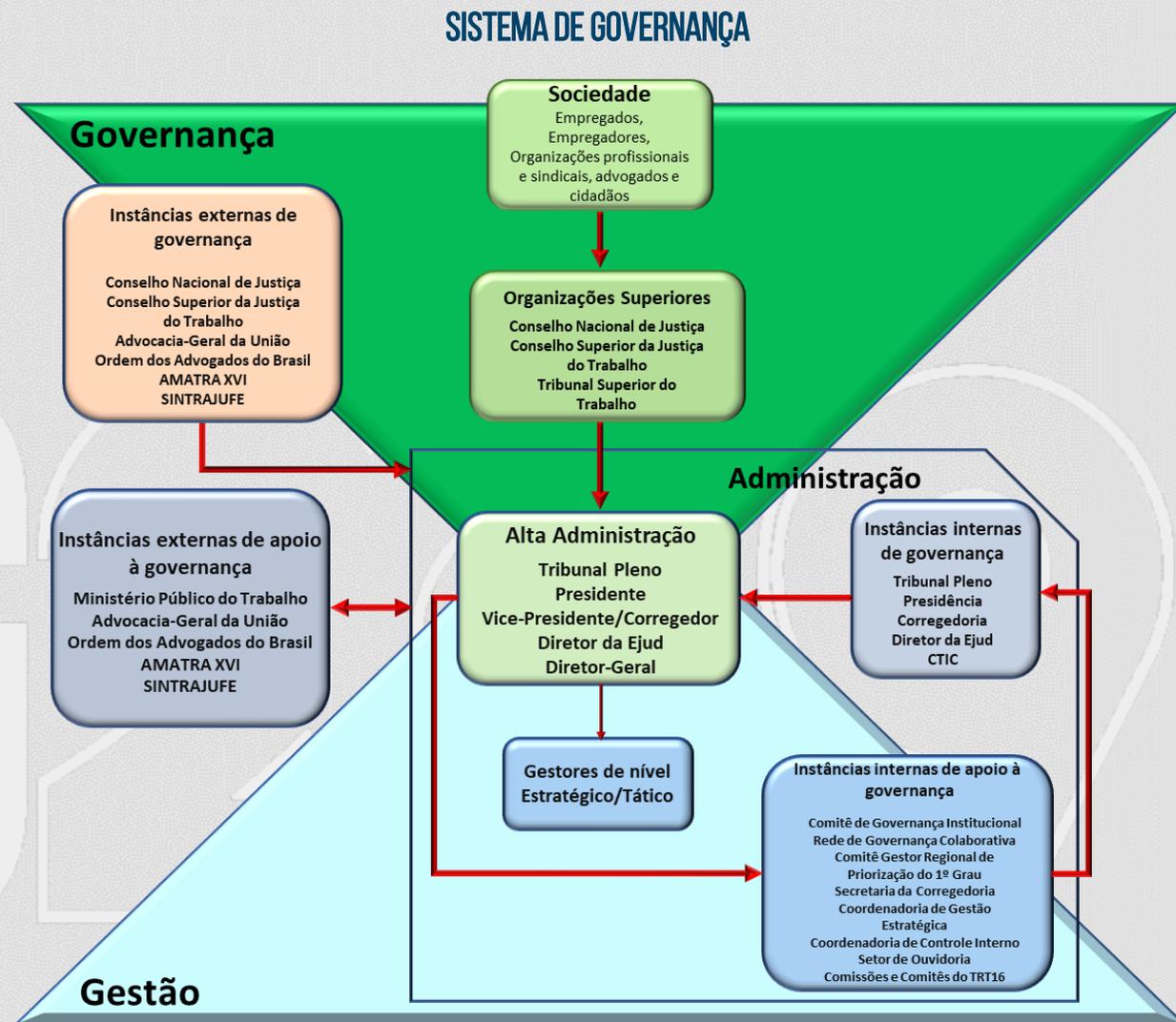
### ITEM 2.2 - ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

2.2 - ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Para o ano de 2019, apesar de os indicadores de governança não terem sido mensurados pelo TCU, estipulou-se como meta migrar para a classificação intermediária. Visando a atingir tal meta, buscou-se atacar alguns dos índices de menor avaliação em 2018: como o índice “Estabelecer o modelo de governança da organização” e o índice “Zelar por princípios de ética e conduta”.

A medida adotada nesse sentido foi a criação, por meio da Portaria GP nº 688/2019, da “Política de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região”, regida pelos princípios da equidade, legitimidade, responsabilidade corporativa, eficiência, probidade, transparência e “accountability”. Apesar dos esforços, outros índices que também tiveram baixa avaliação em 2018 não puderam ser totalmente resolvidos, como o índice “O modelo de gestão de riscos da organização está estabelecido” e o índice “Os riscos considerados críticos para a organização são geridos”.

Nesse contexto, a figura ao lado demonstra os diversos atores das funções de governança e gestão do Tribunal e como eles se organizam e interagem para influenciar e controlar a direção estratégica da entidade no cumprimento de sua missão, na realização de sua visão e na promoção dos valores institucionais:



## 2. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

### 2.2 - ESTRUTURA DE GOVERNANÇA - POLÍTICA DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, considerando o seu Plano Estratégico 2015-2020, que estabeleceu como tema estratégico "Governança Judiciária", como mecanismo de liderança, de estratégia e de controle que possibilitam a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade (além do que consta na Resolução CNJ nº 198, de 2014, que tem como um de seus Macrodesafios da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2015-2020 a "Instituição da Governança Judiciária" e o que dispõe a Resolução CSJT nº 145, de 2014, que tem como um dos objetivos do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020 "Fortalecer o processo de governança e o combate à corrupção"), instituiu a Política de Governança da 16ª Região para assegurar a aderência aos princípios, às diretrizes e às práticas da Governança Pública, assegurando a efetividade na prestação jurisdicional (Portaria GP nº 668, de 2019).

Naquele Ato foi estabelecido que a regência da Política de Governança Institucional seria pautada nos princípios da equidade, legitimidade, responsabilidade corporativa, eficiência, probidade, transparência e "accountability", tendo como diretrizes:

1) A garantia ao exercício pleno dos direitos de cidadania;

- 2) O zelo pela integridade e confiabilidade de dados e informações;
- 3) O aperfeiçoamento da gestão de riscos;
- 4) O incentivo ao desenvolvimento de habilidades e conhecimentos voltados à
- 5) excelência dos serviços prestados;
- 6) O desenvolvimento de políticas e procedimentos de gestão e programa de
- 7) integridade da Instituição;
- 8) O zelo pelo cumprimento de políticas judiciárias;
- 9) A ampliação do modelo de gestão participativa;
- 10) O equilíbrio, na composição do corpo diretivo, da continuidade e da renovação.

## 2. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

### 2.2 - ESTRUTURA DE GOVERNANÇA - POLÍTICA DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL - MECANISMOS DE GOVERNANÇA

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

**LIDERANÇA** - Compreende a adoção de práticas de natureza humana ou comportamental que assegurem a existência de condições mínimas para o exercício da boa governança, tendo como diretrizes a mobilização e o desenvolvimento de competências da Alta Administração; o zelo por princípios e comportamentos éticos por parte dos membros da Alta Administração; a gerência dos resultados na Instituição, com a definição de metas e responsabilização da Alta Administração pelos resultados obtidos; e a avaliação, direcionamento e monitoramento do Sistema de Governança Institucional.

**ESTRATÉGIA** - Compreende o relacionamento com partes interessadas, a definição e o monitoramento de objetivos, indicadores e metas, bem como o alinhamento entre planos e operações de unidades e organizações envolvidas na sua execução, tendo como diretrizes a disponibilização de canais de comunicação adequados, promovendo maior participação social e o aprimoramento da relação com a mídia, instituições parceiras e público interno, com vistas a ampliar a comunicação entre partes interessadas e a

participação nas decisões estratégicas; a definição e a formalização da estratégia institucional pela adoção de planejamento estratégico, considerando em sua elaboração aspectos como transparência e envolvimento das partes interessadas; o monitoramento e avaliação da execução da estratégia institucional.

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

A Política de Governança Institucional terá as seguintes estruturas como responsáveis pela sua condução:

**ALTA ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL** – a quem cabe o zelo pela integração das unidades organizacionais, o incentivo ao desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e a adoção de boas práticas: estabelecimento de mecanismos que assegurem a transparência e o envolvimento das partes interessadas; promoção da integração e desdobramentos nas diversas áreas organizacionais; direcionamento das ações institucionais para resultados; e o monitoramento e controle do grau de maturidade em Governança Institucional.

**COMITÊ DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL** - a quem compete o acompanhamento da efetiva implementação da Política de Governança; a avaliação, direção e monitoramento da gestão do Tribunal; a participação de reuniões de avaliação estratégica e avaliação sustentável (RAE e RAS); a elaboração e coordenação da execução do Plano Estratégico Institucional e do Poder Judiciário Nacional; a determinação de como os cidadãos e demais partes interessadas serão ouvidos e como suas demandas serão tratadas; o mapeamento e controle das interações entre as estruturas da Governança Institucional, determinando como as decisões críticas são tomadas e como o poder e a

responsabilidade são exercidos; e a promoção da transparência e a prestação de contas.

**REDE COLABORATIVA DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL** – a quem compete a promoção do alinhamento estratégico das unidades organizacionais, definindo prioridades e programas de trabalho; o suporte à elaboração de projetos e planos de trabalho de Comitês e Comissões; o apoio à Alta Administração e ao Comitê de Governança Institucional, no que se refere à avaliação e ao monitoramento da gestão; o auxílio na elaboração e na execução do Plano Estratégico; a participação nas reuniões de análise estratégica; o monitoramento e a avaliação do cumprimento das metas nacionais de governança; a orientação das demandas de investimentos tecnológicos; o monitoramento da conformidade dos atos de gestão; e a participação nas RAE e RAS.

## MONITORAMENTO E O CONTROLE DA GOVERNANÇA

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

### INSTÂNCIAS INTERNAS DE GOVERNANÇA:

- a) Tribunal Pleno;
- b) Presidência;
- c) Corregedoria;
- d) Diretoria da Escola Judicial; e
- e) Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações.

### INSTÂNCIAS INTERNAS DE APOIO À GOVERNANÇA:

- a) Comitê de Governança Institucional;
- b) Rede de Governança Colaborativa;
- c) Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º Grau;
- d) Secretaria da Corregedoria;
- e) Coordenadoria de Gestão Estratégica;
- f) Coordenadoria de Controle Interno;
- g) Seção de Ouvidoria;
- h) Demais gestores ocupantes dos cargos e funções de natureza gerencial dos níveis estratégico e tático, no assunto pertinente a sua unidade; e
- i) Comissões e Comitês do TRT16.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 2 - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

### ITEM 2.3 - PRINCIPAIS PROGRAMAS, PROJETOS E INICIATIVAS

O Plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, elaborado com base no princípio de gestão participativa, relaciona os objetivos estratégicos e as metas aos programas, projetos e iniciativas que por sua vez são executados por meio das comissões, comitês, grupos de trabalho, fóruns e representações externas existentes no Tribunal e que auxiliam a Administração nas decisões e resultados que afetam toda a organização.

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

Além disso, magistrados e servidores foram indicados para representar o Tribunal em diversas ações promovidas pelo Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e outros Órgãos da Administração Pública, em âmbito nacional e regional.

No ano de 2019, diversas comissões e comitês atuaram para atingir os resultados previstos pelo Tribunal, sendo formados grupos de trabalho para tratar de temas mais técnicos e com escopo delimitado, qualificando a instrução e expandindo a participação nos processos decisórios sobre temas relevantes para a Instituição.

Sob essa ótica, destaca-se, a seguir, os Principais Programas, Projetos e Iniciativas:

### PROGRAMA PJE

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

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

### PROGRAMA GESTÃO DE PESSOAS

Engloba as iniciativas do TRT 16<sup>a</sup> para promover o bem-estar no ambiente de trabalho.

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

### PROGRAMA TIC

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

O Plano Estratégico de TIC e o Plano Diretor de TI são instrumentos essenciais a nortear a atuação do TRT16<sup>a</sup>

### PROGRAMA CIDADANIA

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

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

### PROGRAMA INFRAESTRUTURA

O Programa de Melhoria da Infraestrutura objetiva aprimorar a qualidade da estrutura física das unidades do TRT 16ª.

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

### PROGRAMA INTEGRAÇÃO

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

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

### PROGRAMA JURISPRUDÊNCIA

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

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

### PROGRAMA EXECUÇÃO

O Programa de Efetividade na Execução centralizou as ações do TRT 16ª na fase de execução.

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

### PROGRAMA ALINHAMENTO

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

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

### PROJETO QUALIDADE DE VIDA

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

### PLANO DE OBRAS

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

### PROJETO GINCANA JUDICIAL

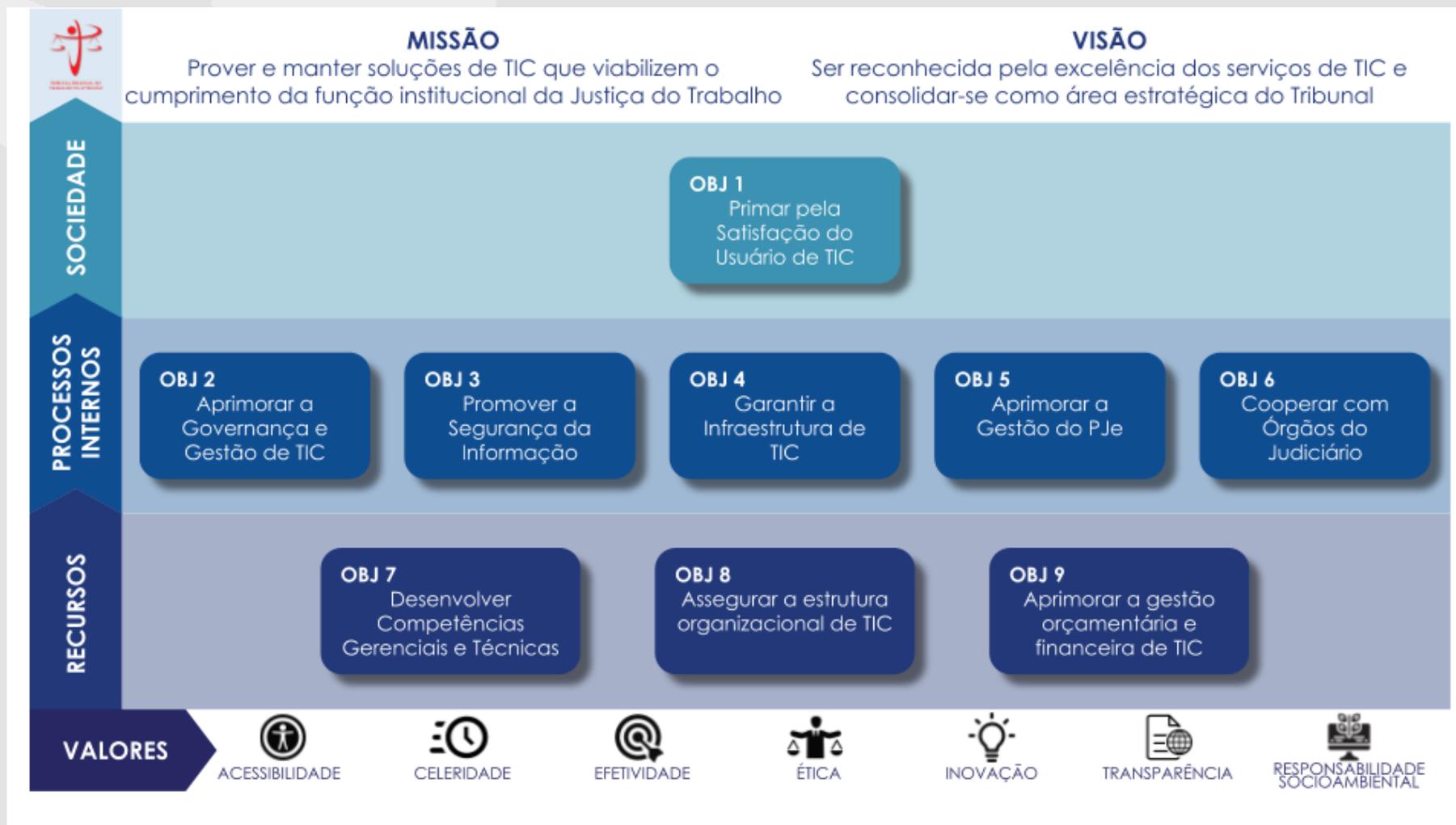
Objetivou melhorar a prestação jurisdicional do TRT16 com a consequente melhorias nos principais indicadores nacionais e do Plano Estratégico Institucional.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 2 - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

### ITEM 2.4 - PLANO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

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



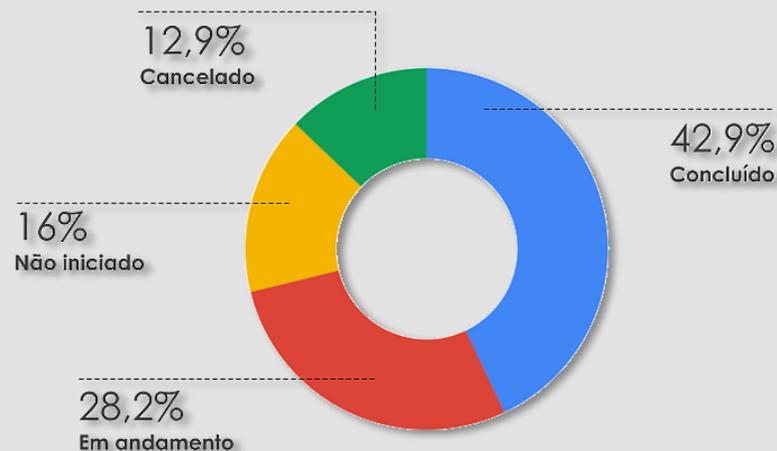
O Plano Diretor de TIC (PDTIC) 2019-2020 foi instituído através da Portaria GP Nº 368/2019. Ele previa 105 projetos, ações e contratações para o exercício de 2019. Estes projetos visam atender objetivos como a melhoria da gestão, governança e processos internos da CTIC, a manutenção de serviços essenciais do Tribunal, desenvolvimento de sistemas de âmbito local e implantação de sistemas nacionais.

Para o acompanhamento do plano, foram consideradas 4 situações possíveis para os projetos ao final do exercício:

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

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

Ao fim do exercício de 2019, o resultado alcançado pelos projetos do PDTIC apresentou a seguinte configuração:



## 2. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

### 2.4 - PLANO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - PLANO DIRETOR DE TIC

Os projetos cancelados e não iniciados se devem, principalmente, a mudanças de prioridades pelo Comitê de Governança de TIC (CGovTIC) e inviabilidade de pessoas para executá-los em função do volume elevado de demandas.

Percebe-se que a equipe de elaboração do plano foi otimista quanto a capacidade de execução de projetos de TIC, o que resultou na inclusão de mais projetos que a capacidade de execução da área de TIC.

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

Este índice é calculado anualmente, e leva em consideração os projetos previstos, incluídos, cancelados e não concluídos. Aplicando a fórmula para o exercício de 2019 do PDTIC, chega-se ao percentual de 25,56% de precisão no planejamento, valor abaixo da meta de 40% estipulada para o período.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 2 - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

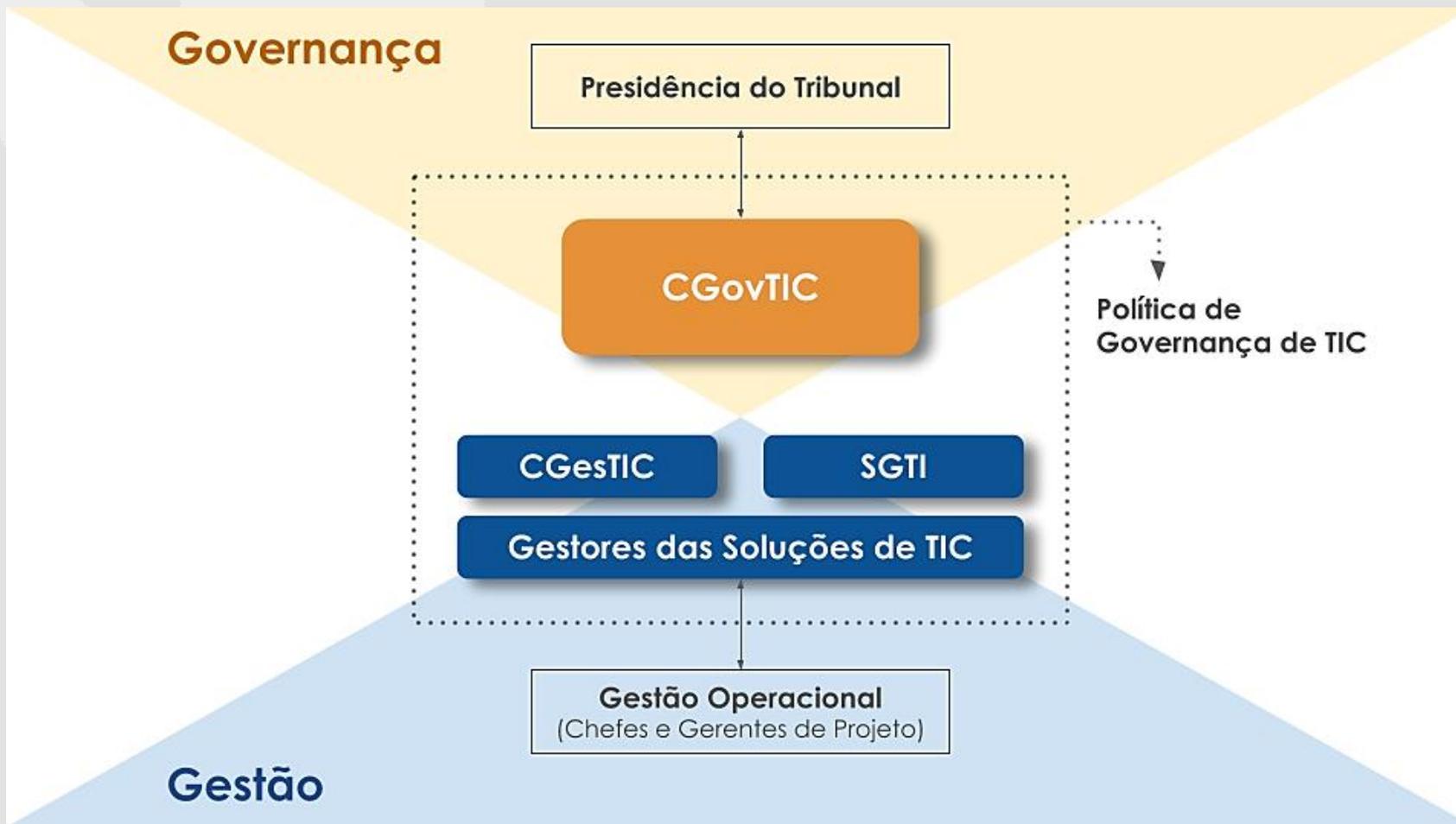
### ITEM 2.5 - GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

2. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

2.5 - GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - MODELO DE GOVERNANÇA DE TIC

O Modelo de Governança de TIC do TRT16 é definido pela Política de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (PGTIC), instituída pela Portaria GP Nº 794/2018. Ele está alinhado às orientações do Conselho Nacional de Justiça acerca da Governança e Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito do Poder Judiciário, estabelecidas mediante a Resolução nº 211 de 15 de dezembro de 2015.

A figura a seguir apresenta, de forma esquemática, o modelo de governança do Tribunal:



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

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

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

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

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

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

## 2. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

### 2.5 - GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - MATURIDADE DA GOVERNANÇA DE TIC

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

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

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

As seguintes ações, realizadas em 2019, teriam reflexos positivos no indicador do TCU, caso ele tivesse sido mensurado em 2019:

- Formalização do Gerenciamento de Problema, Mudança e Liberação;
- Formalização do Processo de Gerenciamento de Software;
- Formalização do Processo de Gerenciamento das Capacitações de TIC;
- Revisão e Medição dos processos de gestão de TIC;
- Acompanhamento do Plano Estratégico de TIC (Relatório de Análise Estratégica);
- Formalização e execução do processo de planejamento estratégico e tático de TIC;
- Elaboração do Estudo qualitativo e quantitativo de rotatividade de TIC;
- Publicação do ATO GP 1/2019, que estabelece a estratégia de conscientização treinamento e educação em segurança da informação;
- Revisão da metodologia e processos de gerenciamento de projetos e portfólio de TIC.

Com relação ao indicador do CNJ, o TRT16 alcançou a pontuação 0,71 no nível de maturidade do iGovTIC-JUD – Levantamento de Governança, Gestão e Infraestrutura de TIC do Poder Judiciário. O levantamento é realizado anualmente, e

## 2. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

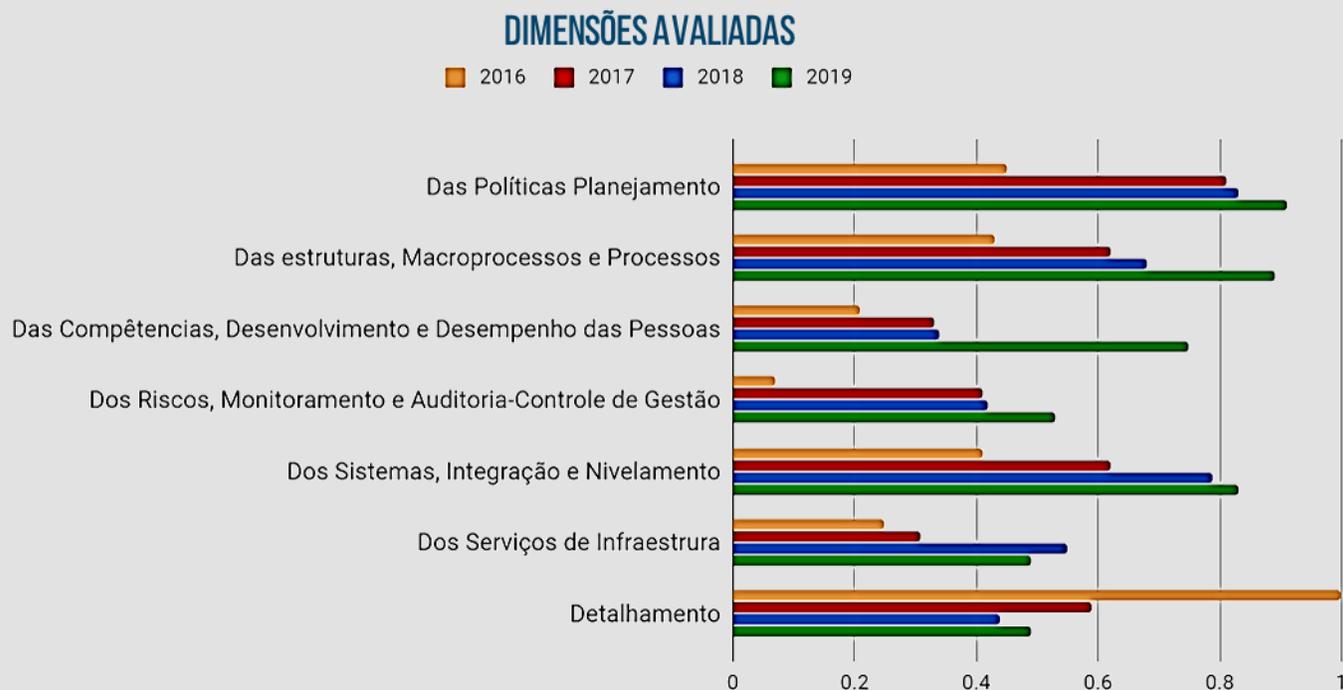
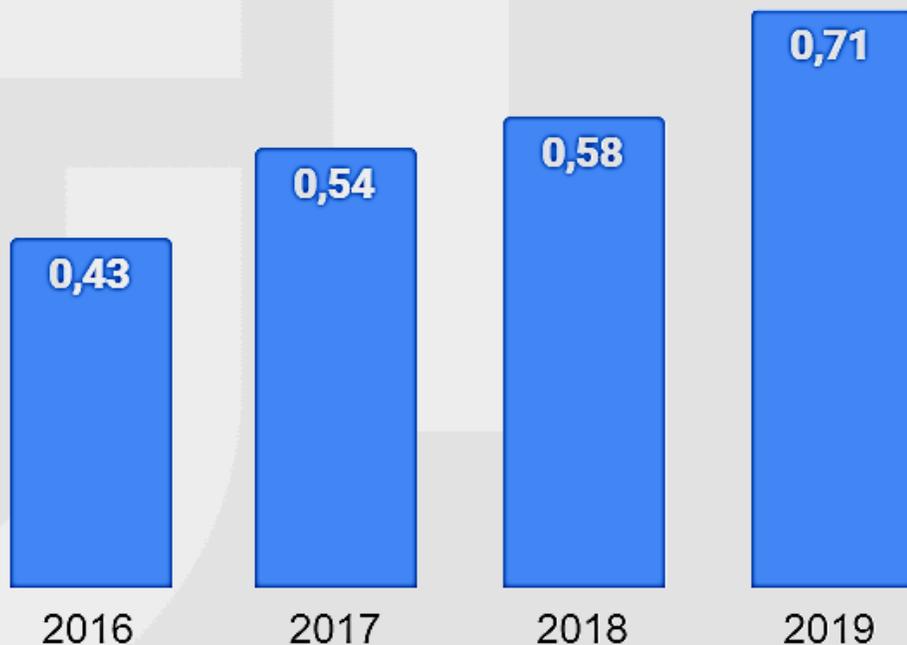
### 2.5 - GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - MATURIDADE DA GOVERNANÇA DE TIC

tem o objetivo de aferir o nível de cumprimento das Diretrizes Estratégicas de Nivelamento constantes da Resolução nº 211/2015 do CNJ, especialmente no que se refere aos domínios Governança e Gestão e Infraestrutura de TIC.

O Tribunal apresentou crescimento de 65,11% nos últimos anos no iGovTIC-JUD , saindo da pontuação de 0,43 em 2016 para 0,71 em 2019, alcançando pela primeira vez o nível “Aprimorado” de maturidade em Governança, Gestão e Infraestrutura de TIC.

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

Abaixo são apresentados dois gráficos que enfatizam o aumento de maturidade do Tribunal – mostrando a evolução geral no indicador e detalhando o resultado por dimensão avaliada:



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 2 - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

### ITEM 2.6 - ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

2. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

2.6 - ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

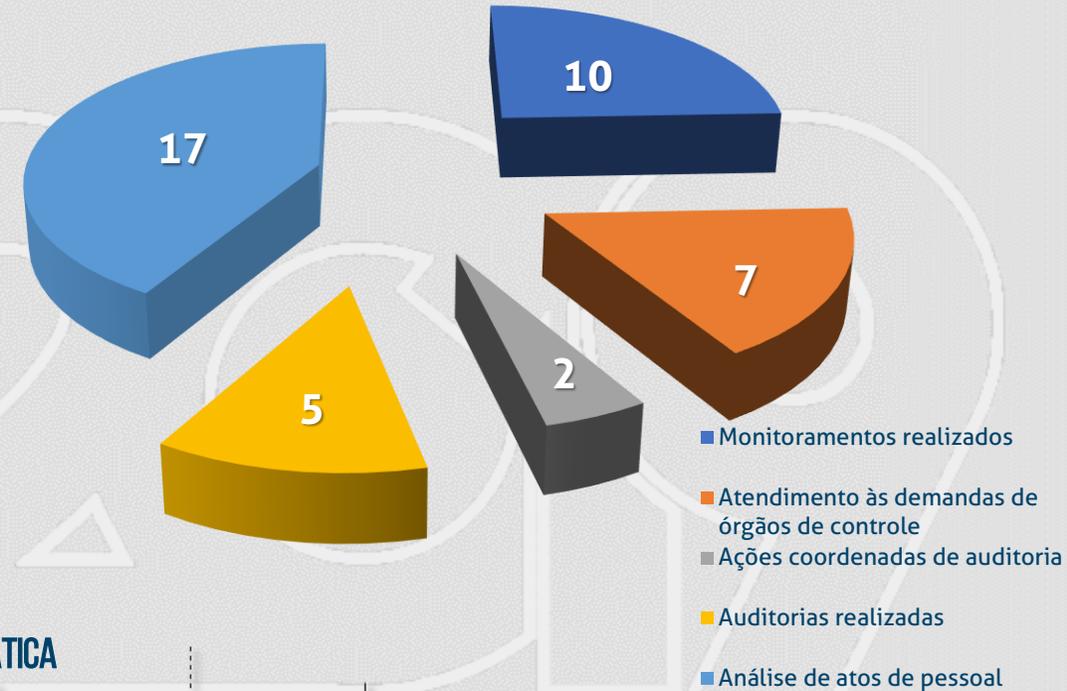
O exercício de 2019 marcou o início a elaboração do Plano Anual de Auditoria baseado em risco, tal fato revelou que a área temática de maior risco no TRT 16ª Região era a de governança e gestão, a qual concentrou a maioria das ações de controles realizadas em 2019.

Outro fato relevante é o retorno das ações coordenadas de auditoria realizadas pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ que em 2019 focaram nas áreas de gestão orçamentário-financeira e gestão documental.

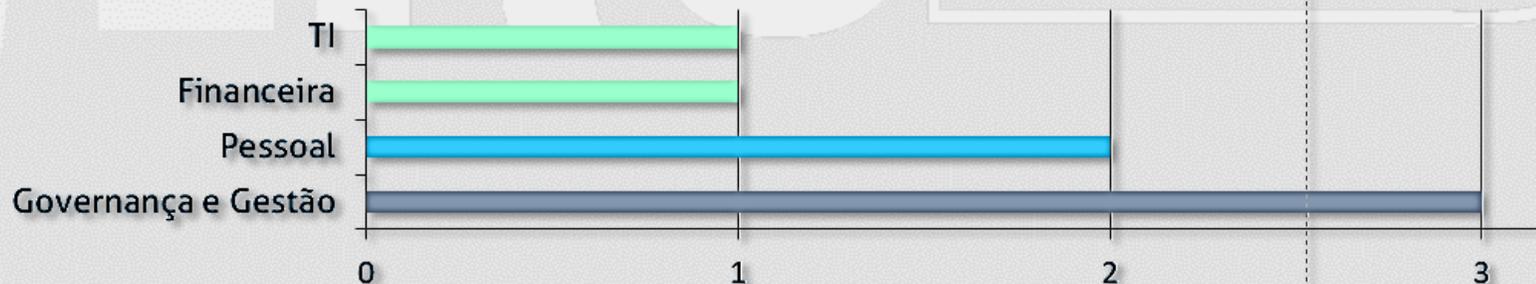
RECURSOS FISCALIZADOS



AÇÕES DE CONTROLE REALIZADAS



QUANTIDADE DE AUDITORIAS REALIZADAS POR ÁREA TEMÁTICA



2. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS

2.6 - ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA - RESULTADO DAS AÇÕES DE AUDITORIA INTERNA

Os resultados das ações de avaliação para aferir a eficácia dos processos de governança, gerenciamento de risco e efetividade dos controles internos auxiliam a organização a atingir seus objetivos

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





# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 3

### 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



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 3 - RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

### ITEM 3.1 - GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

### 3. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

#### 3.1 - GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

Dentre os objetivos estratégicos do Tribunal, no Tema “Governança Judiciária”, consta o de “assegurar mecanismos de controle para a administração”, que trata de melhorar o controle e a fiscalização dos atos administrativos por meio da implantação de normas e procedimentos.

Entretanto, não foi possível alcançar tal objetivo por razões que envolvem desde a reformulação do quadro funcional do Tribunal, por força da Resolução nº 219, do Conselho Nacional de Justiça, e da Resolução nº 63, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, passando pela dificuldade em prover capacitação para os gestores das diversas áreas do Tribunal, dentre outras razões.

Em que pesem as razões expostas, o Tribunal buscou adotar políticas de “Boas Práticas de Procedimentos de Controles Internos”, como forma de evitar falhas, deficiências e fragilidades operacionais, objetivando reduzir o grau de exposição a riscos no gerenciamento de atos de gestão, bem como a necessidade de prevenir inconformidades nos procedimentos que envolvam a aplicação de recursos financeiros desta Corte, mediante a instituição de rotinas de controle e fiscalização dos atos administrativos, este Regional instituiu, por meio da Portaria GP nº 699, de 2015, o uso regular dos formulários de listas de verificação (“checklist”), constantes dos Anexos

I a XIV da referida portaria, pelas unidades administrativas deste Tribunal, de acordo com suas respectivas áreas de atuação, quando da instrução de processos administrativos que envolvam a execução de recursos financeiros.

O Tribunal também adotou, através da edição do Ato Regulamentar GP nº 9, de 2016, como Boas Práticas na Fiscalização de Contratos, o uso do Manual de Fiscalização de Contratos e seus Anexos, versão atualizada 2016, por todos os servidores fiscais de contratos e seus substitutos, quando dos atos de fiscalização da execução de contratos terceirizados no âmbito deste Tribunal.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 3 - RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

### ITEM 3.2 - ATIVIDADES DE CORREIÇÃO

### 3. RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

#### 3.2 ATIVIDADES DE CORREIÇÃO

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

#### CORREIÇÕES ORDINÁRIAS

No ano de 2019 todas as Varas do Trabalho que compõem a 16ª Região e, ainda, a Diretoria e Serviços afetos aos Foros “Astolfo Serra” (São Luís) e “Manoel Martins e Rocha” (Imperatriz), foram correicionadas.

As correições ordinárias obedeceram à seguinte metodologia:

- ✓ análise dos relatórios do Sistema e-Gestão;
- ✓ Verificação dos dados e rotinas das Varas do Trabalho, inclusive as metas nacionais, específicas e internas;
- ✓ Averiguação, “in loco”, de documentos, procedimentos e instalações físicas;
- ✓ Coleta de informações prestadas pelo Diretor de

Secretaria e demais servidores;

- ✓ Verificação quanto ao cumprimento das recomendações e determinações exaradas na correição do ano pretérito; e
- ✓ Exame de processos físicos e eletrônicos, por amostragem, com especial atenção àqueles que eventualmente figuraram como objeto de denúncia ou pedidos de providências junto à Corregedoria e/ou Ouvidoria.

Ademais, a equipe correcional discute com o corpo funcional da Vara sobre os motivos causadores da morosidade na tramitação dos feitos, sem olvidar o registro de recomendações e determinação 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.

## CORREIÇÕES REALIZADAS NO ANO DE 2019:

MÊS	UNIDADES JUDICIAIS	PERÍODO DO MÊS
Março	V.T. de Açailândia	18 a 21
Maio	V.T. de Estreito	27 a 30
Junho	V.T. de Chapadinha	3 a 6
	V.T. de Caxias	10 e 11
	V.T. de Timon	12 e 13
Julho	7ª V.T. de São Luís	1 e 2
	3ª V.T. de São Luís	3 a 5
	V.T. de Bacabal	8 a 11
	1ª V.T. de São Luís	30/07 a 1/08
Agosto	V.T. de Balsas	6 a 9
	1ª e 2ª V.T. de Imperatriz e Foro "Manoel Martins e Rocha"	26 a 30
Setembro	V.T. de Barreirinhas	2 a 4
Outubro	4ª VT de São Luís	21 e 22
	5ª VT de São Luís	23 e 24
	VT Barra do Corda	28 e 29

MÊS	UNIDADES JUDICIAIS	PERÍODO DO MÊS
Novembro	VT Presidente Dutra	4 a 5
	6ª VT de São Luís	7 e 8
	VT Pedreiras	11 e 12
	VT Santa Inês	13 e 14
	VT São João dos Patos	25 e 26
Dezembro	VT Pinheiro	27 e 28
	Foro "Astolfo Serra" e Núcleo de Pesquisa Patrimonial	4 e 5
	2ª VT de São Luís	10 e 11
	CEJUSC	12

Relação dos pedidos de providência e Reclamações Correicionais autuados e solucionados em 2019, com indicação do objeto das demandas e respectiva solução (não conhecimento, deferimento ou indeferimento dos pedidos, etc.).

## PEDIDOS DE PROVIDÊNCIA

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
25/04/2019	37/2019	Morosidade no cumprimento de Carta Precatória	Procedente	2019	2019
21/05/2019	40/2019	Conduta de Magistrado	Procedente/Autuado como PAD	2019	2019
17/07/2019	44/2019	Morosidade	Extinto o processo por ausência de pressupostos processuais	2019	2019
07/08/2019	45/2019	Morosidade no cumprimento de Carta Precatória	Extinto o processo por negligência das partes	2019	2019
11/11/2019	0016463/2019	Ato praticado por Juiz da VT de Estreito	Em tramitação	2019	

## RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
14/01/2019	01/2019	Ato praticado no processo Pje 0016404/2018	Improcedente	2019	2019
14/02/2019	02/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
14/02/2019	03/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
14/02/2019	04/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
14/02/2019	05/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
14/02/2019	06/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
14/02/2019	07/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
14/02/2019	08/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
14/02/2019	09/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019

## RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
15/02/2019	10/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	11/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	12/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	13/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	14/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	15/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	16/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	17/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	18/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019

## RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
15/02/2019	19/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	20/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	21/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	22/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	23/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	24/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	25/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	26/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	27/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019

## RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
15/02/2019	28/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
15/02/2019	29/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
20/02/2019	30/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
21/02/2019	31/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
21/02/2019	32/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
21/02/2019	33/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
21/02/2019	34/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Procedente	2019	2019
25/02/2019	35/2019	Ato praticado pelo Juízo da 6ª Vara do Trabalho de São Luís	Improcedente	2019	2019
05/04/2019	36/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Caxias	Extinto o Processo por preempção, litispendência	2019	2019

## RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
23/05/2019	41/2019	Ato praticado pelo Juízo da 7ª Vara do Trabalho de São Luís	Improcedente	2019	2019
29/05/2019	42/2019	Ato praticado pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Imperatriz	Improcedente	2019	2019
08/07/2019	43/2019	Ato praticado pelo Juízo da 5ª Vara do Trabalho de São Luís	Improcedente	2019	2019
16/08/2019	49/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Extinto o processo por ausência de pressupostos processuais	2019	2019
16/08/2019	50/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Extinto o processo por ausência de pressupostos processuais	2019	2019
16/08/2019	51/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Extinto o processo por ausência de pressupostos processuais	2019	2019
16/08/2019	52/2019	Ato praticado pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de São Luís	Improcedente	2019	2019
16/08/2019	53/2019	Ato praticado pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de São Luís	Indeferida a petição inicial	2019	2019
20/08/2019	54/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Extinto o processo por ausência de pressupostos processuais	2019	2019

## RECLAMAÇÕES CORREICIONAIS

AUTUAÇÃO	Nº	OBJETO	DECISÃO	AUTUAÇÃO	SOLUÇÃO
20/08/2019	55/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Extinto o processo por ausência de pressupostos processuais	2019	2019
20/08/2019	56/2019	Ato praticado pelo Juízo da Vara do Trabalho de Barra do Corda	Extinto o processo por ausência de pressupostos processuais	2019	2019
16/10/2019	0016428/2019	Ato praticado pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Imperatriz	Extinta sem resolução do mérito	2019	2019
27/11/2019	0016489/2019	Ato praticado pelo Juízo da 4ª VT de São Luís	Improcedente	2019	2019

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

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

Atualmente não tramita nenhum processo de vitaliciamento neste Regional.

#### RECLAMAÇÕES DISCIPLINARES

Foi autuada no exercício de 2019 a seguinte Reclamação Disciplinar:

Nº DO PROCESSO	ASSUNTO	SITUAÇÃO ATUAL
0016474-16.2019.5.16.0000	Apuração de conduta de magistrado a pedido do Tribunal Pleno	Em tramitação

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 3 - RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

### ITEM 3.3 - PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES

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

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

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

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

No que tange aos procedimentos adotados, importante registrar que após a instauração da sindicância pela autoridade competente, o primeiro ato da comissão é a reunião para análise e deliberação da forma como se procederá à colheita de provas. Via de regra, o primeiro ato é a oitiva prévia do investigado/sindicado, de forma a se aferir a necessidade de demais provas para esclarecimento

e formação do convencimento dos membros da comissão.

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

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

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

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

No exercício de 2019, foram instaurados dois procedimentos a cargo ou de interesse da Comissão Permanente de Sindicância e Processo Disciplinar:

## PROCEDIMENTOS INSTAURADOS

PROTOCOLO	ABERTURA	OBJETO	SITUAÇÃO
7119/2019	10/10/2019	Suspeita de retirada de patrimônio do Tribunal	Arquivado
7474/2019	25/10/2019	Proposta de atualização de normas sobre administração de materiais e patrimônio. Editado o Ato Regulamentar nº 14, de 2019. processo está na comissão desde 12/11/2019 para ciência do despacho DG *	—

\* Despacho DG Proc. Nº 7474/2019 – “Considerando a assinatura do Ato Regulamentar GP Nº 14/2019/TRT16, doc. 11, pela Desembargadora Presidente, remeto os autos à Coordenadoria de Controle Interno, Coordenadoria de Material e Logística e à Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar constituída para apuração dos fatos narrados no PA 2697/2016, para conhecimento da edição do referido Ato, e adoção das demais providências nos respectivos processos”.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 4

### RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

Nesse Capítulo são demonstrados os resultados alcançados no exercício com vinculação à missão institucional e aos objetivos estratégicos

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

O exercício de 2019 foi marcado por intensas atividades voltadas ao incremento da produtividade, as quais levaram aos seguintes resultados, entre outros: baixa de 74.566 processos - 11.920 no 2ª grau de jurisdição e 62.646 no 1º Grau, destes, 43.285 na fase de conhecimento e 19.361 na fase de execução.

A Justiça do Trabalho no Maranhão recebeu 41.192 casos novos no ano de 2019: 62% para o 1º grau e 38% para o 2º grau.

No último ano, a Justiça do Trabalho no Maranhão julgou 52.567 processos, dos quais 39.338 na primeira instância e 13.229 na segunda instância, atingindo o seu melhor desempenho no cumprimento das metas nacionais, alcançando a maiores taxas, dos últimos cinco anos, nas metas 01, 02, 06 e 07 do Conselho Nacional de Justiça.

Ressalte-se o cumprimento pela primeira vez da meta 6, que mede o julgamento e ações coletivas no 1º Grau.

Em relação ao índice de execução do orçamento disponibilizado, em 2019, obteve o maior grau de cumprimento desde o ano de 2015. Houve um acréscimo de 5,63 p.p. em relação ao ano de 2018.

De acordo com os dados estatísticos, apurados no Sistema e-Gestão (Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho) a JT-MA repassou a reclamantes a quantia de R\$ 271.155.944,41, sendo R\$ 131.559.042,15 decorrentes de acordos processuais e R\$ 110.473.840,00 em processos de execuções exitosas e ainda a quantia de R\$ 29.123.062,26, decorrente de pagamentos espontâneos pelo cumprimento de sentenças de mérito.

A Justiça do Trabalho no Estado do Maranhão arrecadou R\$ 15.093.151,30 em tributos, sendo R\$ 11.973.619,37 de contribuições previdenciárias, R\$ 1.871.448,27 em custas processuais e R\$ 1.248.083,66 em imposto de renda. Além disso, arrecadou R\$ 492.009,00 em multas.

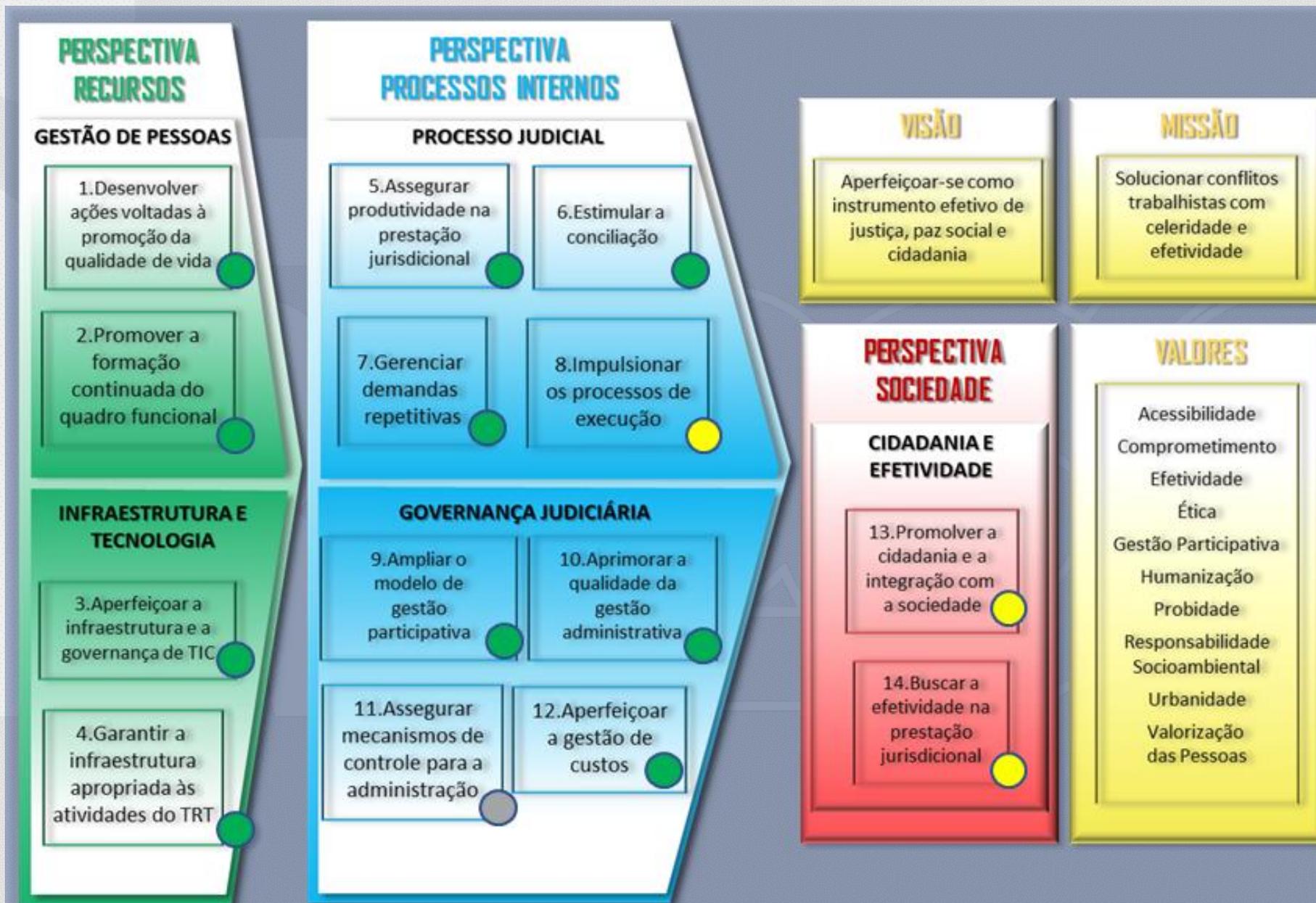


# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

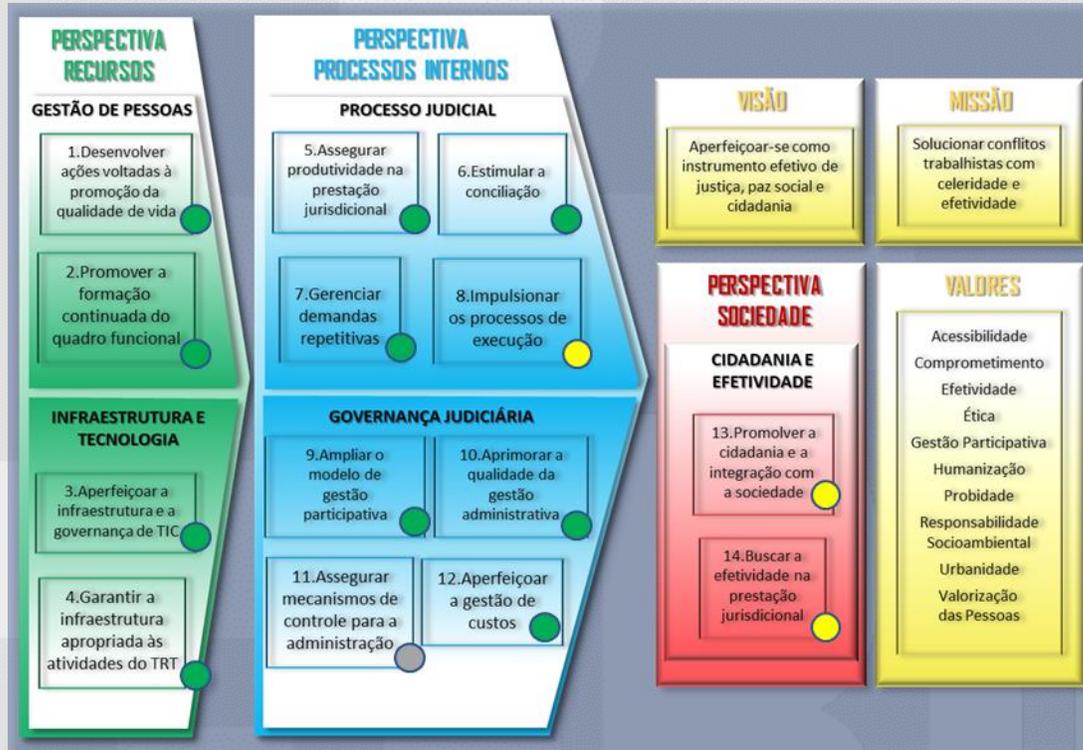
### ITEM 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA

# MAPA ESTRATÉGICO



## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



### RESULTADOS DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS ASSOCIADOS AOS OBJETIVOS

RECURSOS			PROCESSOS INTERNOS				SOCIEDADE	
NAS	NMSA	ICAP	PJ1	PJ2	CONGC	AHE	APP	IPP
ICAPS	ISTIC	TCDE	IARR	IGP	NAI	BGP	IPCIS	ISI
ISCO			IRC	CONGE	SCI			



#### DESCRIÇÃO DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS

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

## RESULTADO DAS METAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO (SÉRIE HISTÓRICA)

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

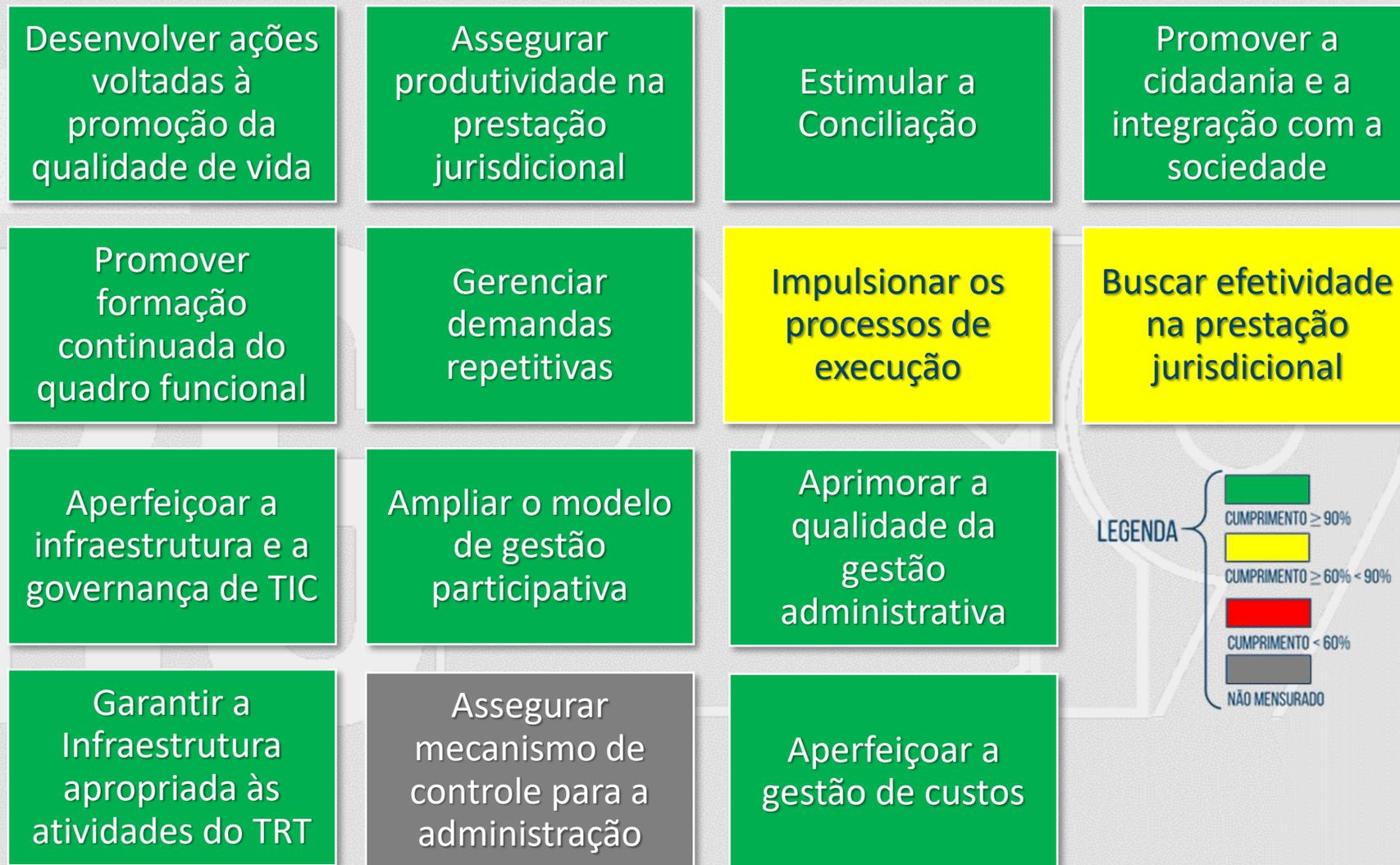
## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

O alinhamento entre os Planos Estratégicos fez com que o TRT16 ao mesmo tempo que cumpriu a Meta Nacional nº 5, também elevasse o IPCJus, o IGEST e as Performances Jurisdicionais de 1º e 2º Graus, além de reduzir as taxas de congestionamento nas fases de conhecimento e de execução com a consequente redução do estoque de processos pendentes de baixa.

O aumento nos índices de produtividade dos magistrados e servidores tanto no 1º quanto no 2º Grau contribuiu consideravelmente para o cumprimento quase integral do Plano Estratégico Institucional e para o Cumprimento das Metas estabelecidas para o Poder Judiciário e para a Justiça do Trabalho. Destaque-se a taxa de congestionamento na fase de execução que ficou perto de ser cumprida e é a menor de toda a série histórica.

### RESULTADOS DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

## RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

As **Metas Nacionais e Específicas da Justiça do Trabalho** norteiam boa parte das ações das áreas judiciárias de 1ª e 2ª Instâncias.

Ao longo do ano de 2019 a administração do TRT da 16ª Região elencou dentre diversos objetivos o cumprimento dessas metas. Foram implementadas novas metodologias de acompanhamento das metas pelas unidades, tais como: disponibilização do acompanhamento diário e mensal das variáveis que compuseram cada meta, de tal forma que as Varas Trabalhistas e as Unidades de 2ª Instância puderam acompanhar a nível de processo os andamentos ou movimentos necessários para que as ações pudessem prosseguir seus cursos com direcionamento para o cumprimento das metas. Além disso, foram criados grupos de trabalho via aplicativos de troca de mensagens, atendimento virtual e apresentação de resultados e das ações necessárias ao fiel cumprimento das metas a todos os Diretores de Secretaria e aos juízes titulares e substitutos. O resultado foi o cumprimento de 6 das 7 metas nacionais e da meta específica de orçamento – IEOD.

Destaca-se o cumprimento pela primeira vez desde o início do Plano Estratégico em 2015, do índice de ações coletivas julgadas no 1º Grau, além de ter atingido o maior grau de cumprimento da série histórica na Meta 1 – índice de processos julgados, Meta 2 – Índice de processos antigos, Meta 7 – Índice de redução do acervo dos maiores litigantes

e o IAM – Índice de Alcance das Metas. Pode-se destacar também o excelente desempenho no Tempo Médio de Duração do Processo na 2ª Instância que ficou a apenas 3 dias de se cumprir.

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

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região vem se destacando no cumprimento das metas e das políticas estabelecidas pelos órgãos superiores, apresentando um serviço de qualidade resultado do trabalho diligente de Magistrados e Servidores.

Para o alcance dos resultados foram disponibilizadas novas ferramentas e metodologia para que as diversas Unidades do Tribunal acompanhassem o cumprimento das Metas Nacionais e Específicas da Justiça do Trabalho, tais como a disponibilização do acompanhamento diário e mensal das variáveis que compuseram cada meta, criação de grupos de trabalho via “Hangouts”, “WhatsApp”, atendimento virtual e apresentação de resultados e das ações necessárias ao fiel cumprimento das metas a todos os diretores de secretaria e aos juízes titulares e substitutos.

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

#### RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Como resultado, chegou-se ao cumprimento de 6 das 7 metas nacionais e da meta específica de orçamento – IEOD. Destaca-se o cumprimento pela primeira vez desde o início do Plano Estratégico em 2015, do índice de ações coletivas julgadas no 1º Grau, além de ter atingido o maior grau de cumprimento da série histórica na Meta 1 – índice de processos julgados, Meta 2 – Índice de processos antigos, Meta 7 – Índice de redução do acervo dos maiores litigantes e o IAM – Índice de Alcance das Metas. Pode-se destacar também o excelente desempenho no Tempo Médio de Duração do Processo na 2ª Instância que ficou a apenas três dias de se cumprir.

Não obstante o empenho para cumprimento das metas nacionais fixadas, a Administração não se olvidou de dar continuidade do cumprimento das diretrizes prioritárias fixadas para a gestão 2018-2019, em especial na disponibilização de um meio ambiente de trabalho mais seguro e digno a todos os colaboradores, razão pela qual foram finalizadas diversas intervenções nas instalações físicas do Tribunal, tais como a reforma do rol de entrada do Prédio-Sede e instalação de novos elevadores para o referido imóvel, o que possibilitou maior visualização, acessibilidade e segurança ao local, reforma e ampliação do estacionamento externo dos servidores, novas instalações

para a Secretaria do Tribunal Pleno, sala de convivência, inauguração do Núcleo de Apoio Virtual, novas instalações do Arquivo Geral, o qual guarda a nossa história, dentre inúmeros outros serviços de manutenção predial.



4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

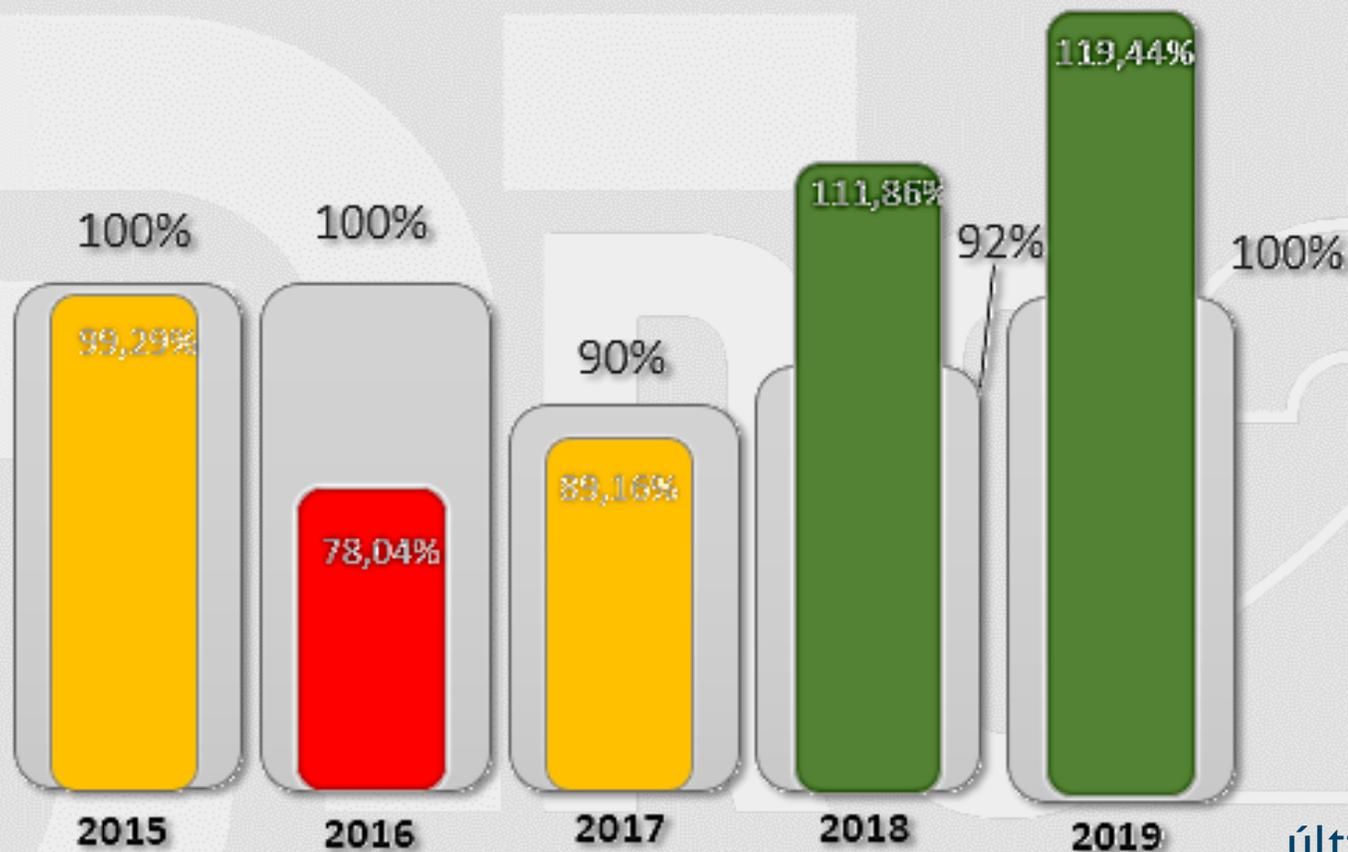
- Meta 1 – Índice de Processos Julgados (IPJ)
- Meta 2 – Índice de Processos Antigos (IPA)
- Meta 3 – Índice de Conciliação (Iconc)
- Meta 5 – Índice de Execução (IE)
- Meta 6 – Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)
- Meta 7 – Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes (IRA)
- TMDP – Tempo Médio de Duração do Processo
- IEOD – Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado
- IGOV – Índice de Governança
- IAM – Índice de Alcance das Metas



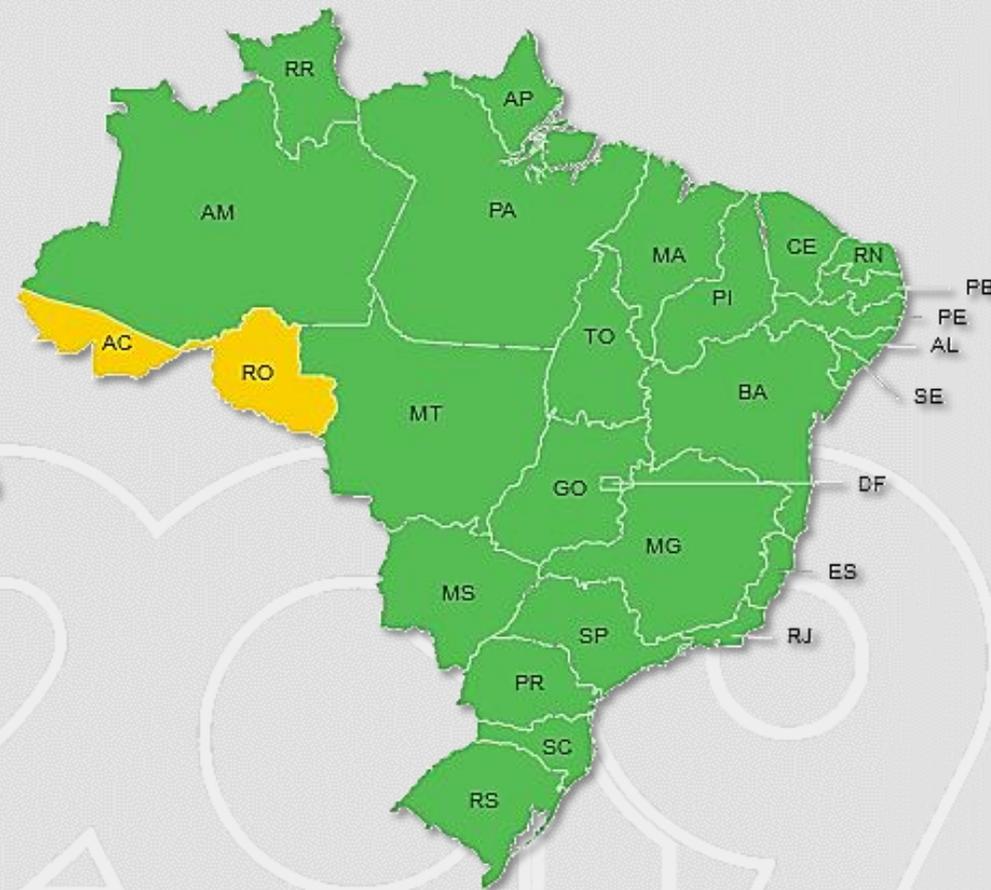
4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

META 1 DE 2019 – JULGAR MAIS PROCESSOS QUE OS DISTRIBUÍDOS



Aumento do índice em 7,58 p.p em relação ao ano de 2018.



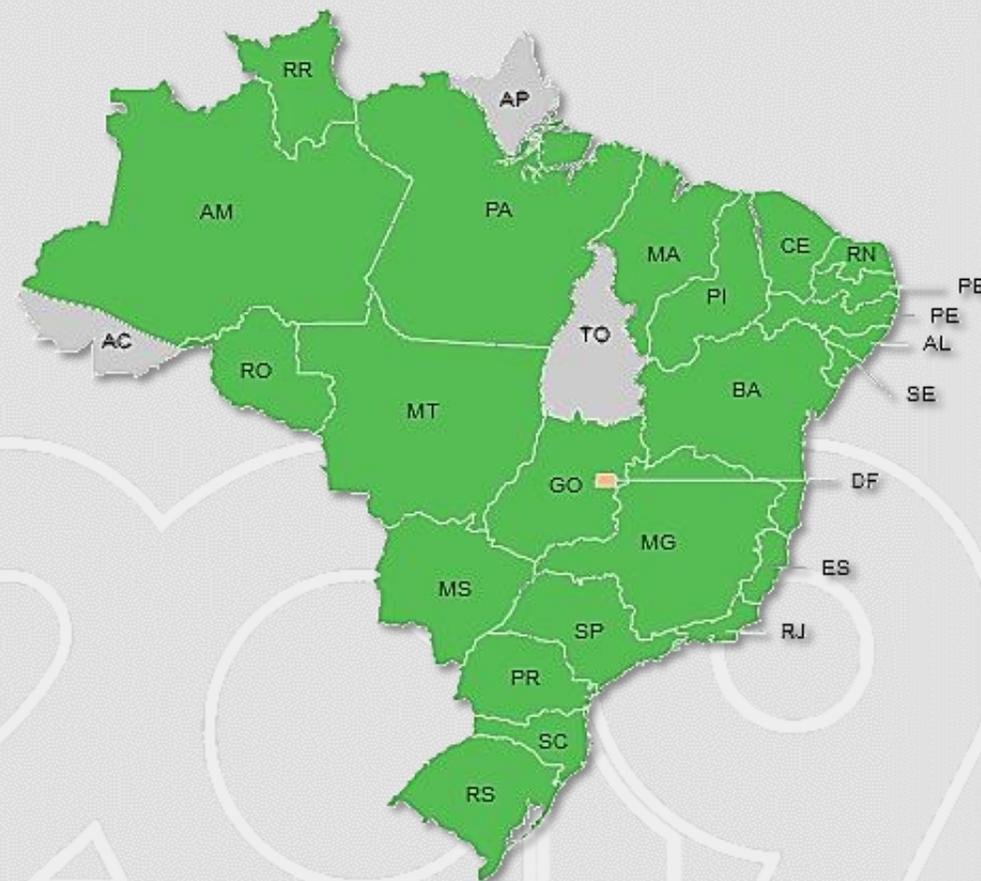
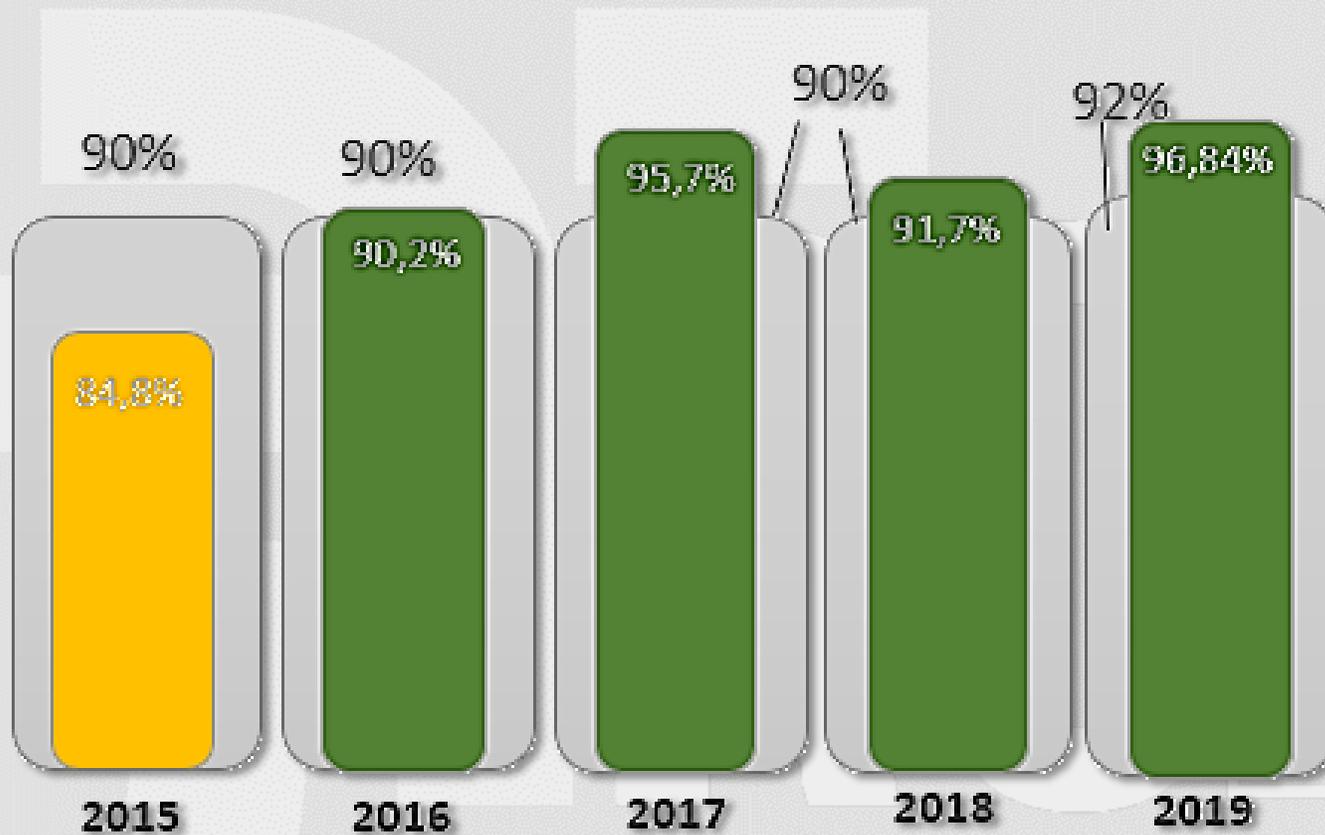
A Meta 1 foi cumprida pelo TRT16 nos dois últimos anos, sendo que em 2019 foi alcançado o maior grau de cumprimento desde o ano de 2015.

O 1º Grau atingiu o índice de 145,47% fazendo com que o Tribunal atingisse o terceiro melhor índice da Justiça do Trabalho.

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**META 2 DE 2019 – JULGAR PROCESSOS MAIS ANTIGOS**



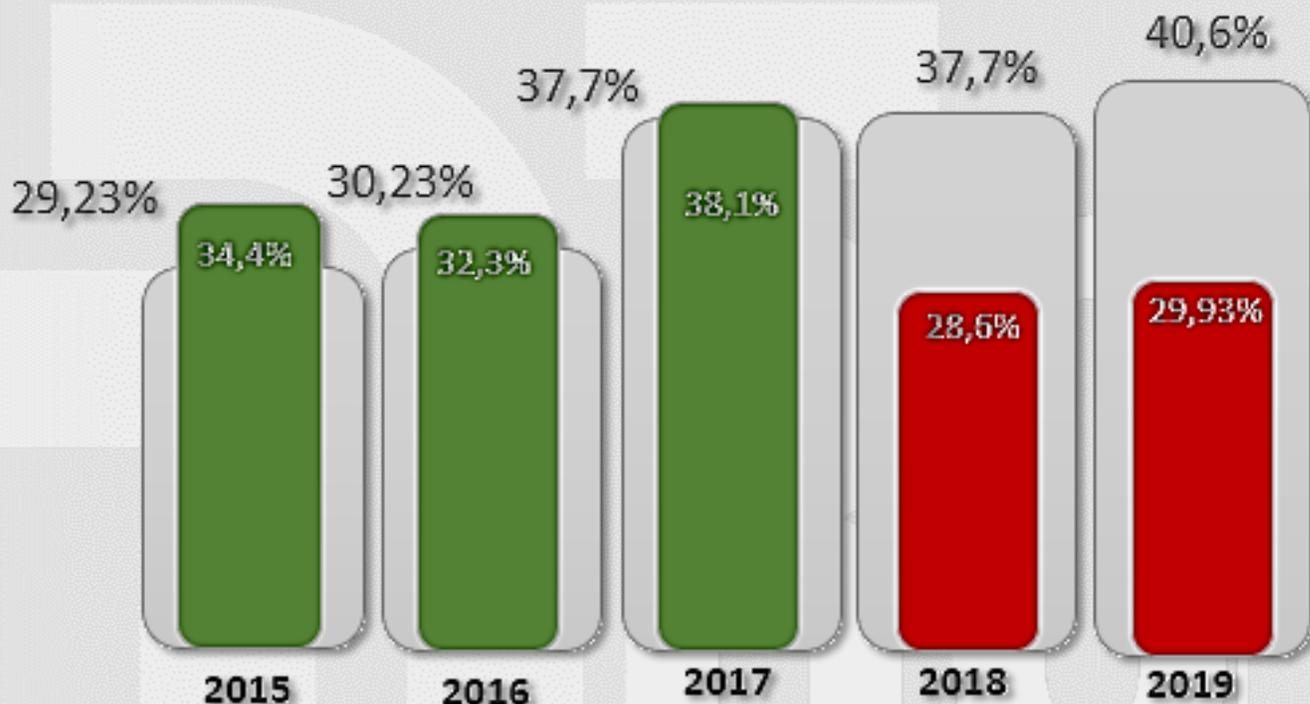
A Meta 2 foi cumprida pelo TRT16, sendo que em 2019 foi alcançado o maior grau de cumprimento desde o ano de 2015.

A meta foi cumprida tanto na 1ª quanto na 2ª Instância, de tal forma que do total de processos antigos pendentes em 31/12/2018 (7.853), foram julgados 6.694 no ano de 2019.

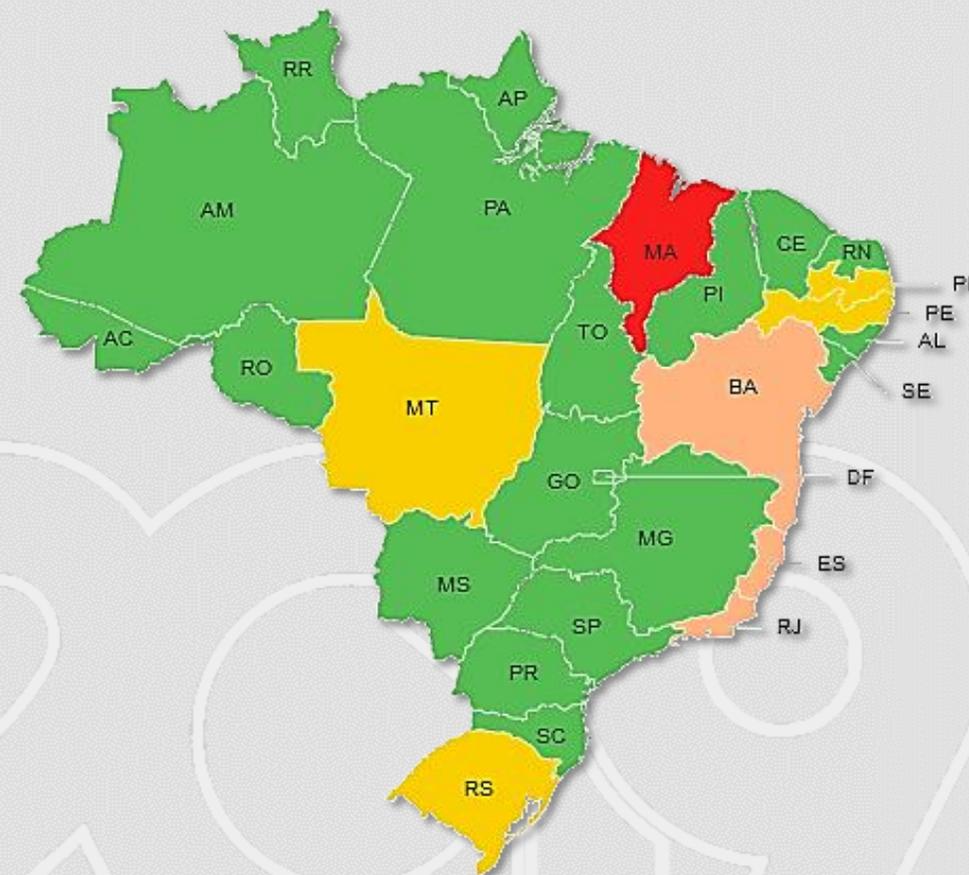
4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

META 3 DE 2019 – ESTIMULAR A CONCILIAÇÃO



Aumento do índice em 1,33p.p, em relação ao ano de 2018.



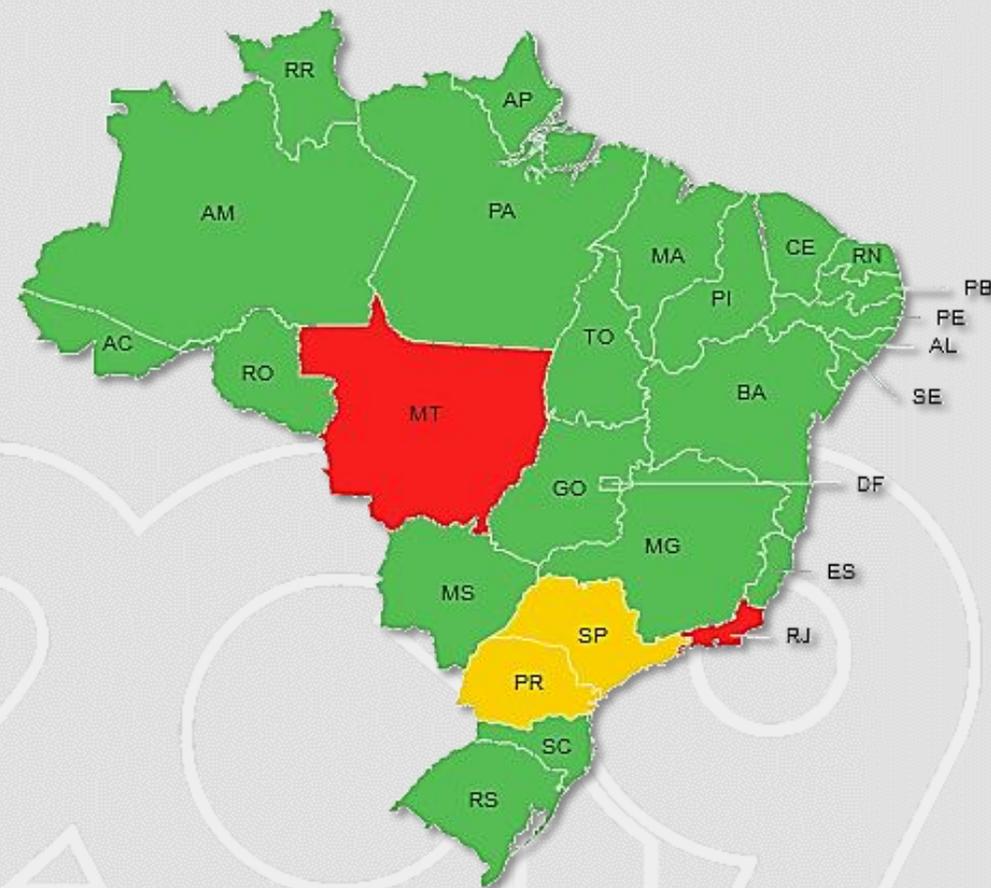
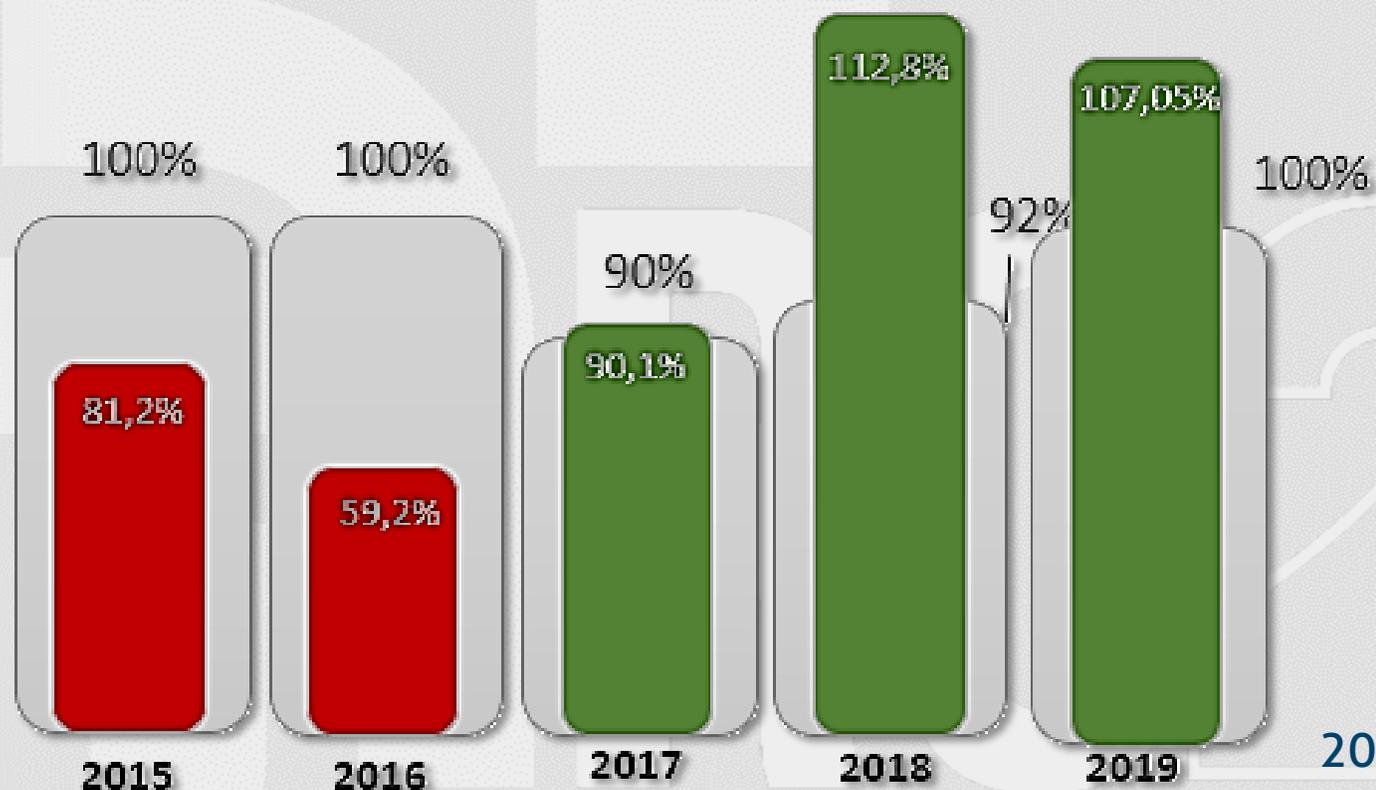
Única Meta Nacional não cumprida pelo Tribunal. Ainda assim, houve um acréscimo de 1,33% no índice com relação ao ano 2018.

No ano de 2019, foram conciliados 9.582 processos de um total de 32.016 solucionados, sendo que 10 (dez) Varas do Trabalho cumpriram a meta, 06 (seis) da Capital e 04 (quatro) do interior do Estado.

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

#### META 5 DE 2019 – IMPULSIONAR PROCESSOS À EXECUÇÃO



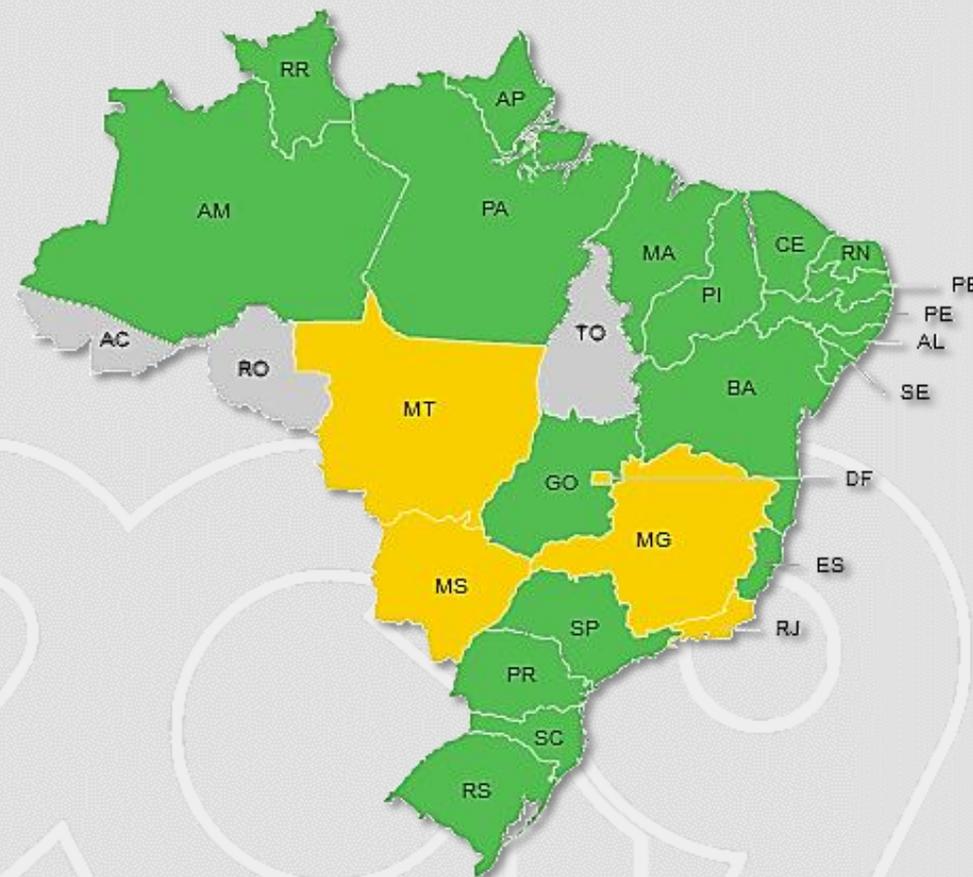
Outra meta cumprida pelo TRT16 no ano de 2019, sendo a Gincana Judicial essencial para o seu alcance ao final de dezembro.

Foram baixadas 20.577 execuções de um total de 15.844 iniciadas no ano, o que acarretou a redução da taxa de congestionamento na fase de execução.

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

#### META 6 DE 2019 – PRIORIZAR O JULGAMENTO DAS AÇÕES COLETIVAS – 1º GRAU



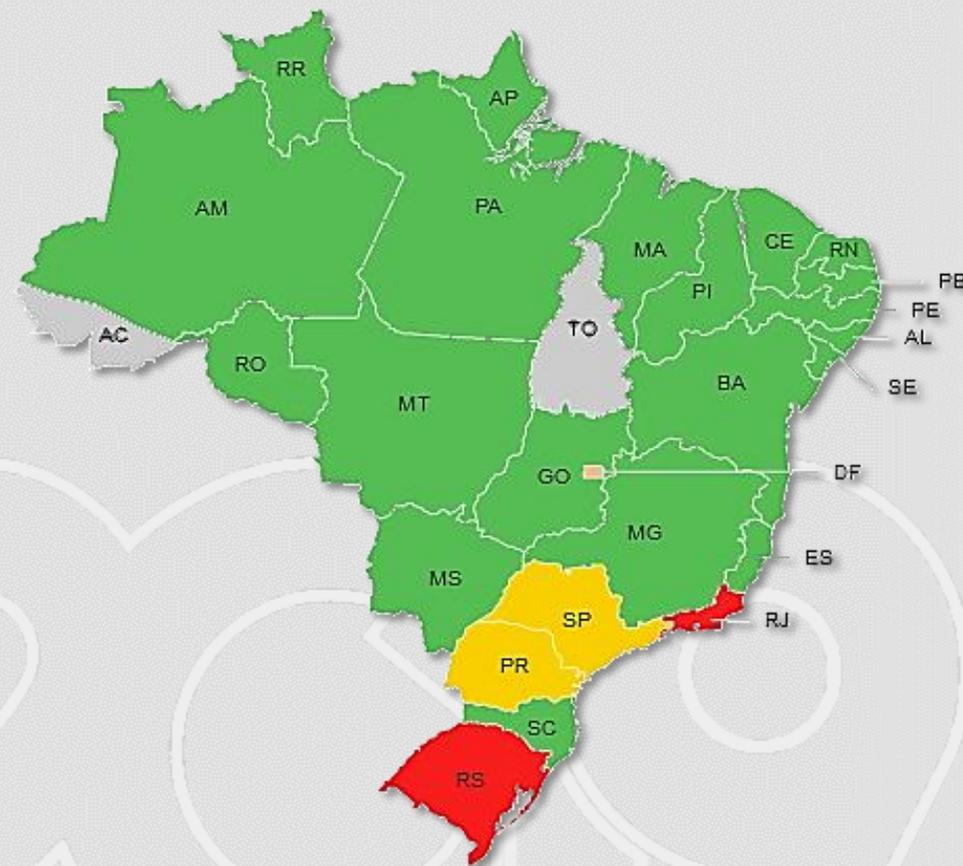
A meta de julgar as ações coletivas na 1ª Instância foi cumprida pela primeira vez, o que não ocorria desde 2015.

Foram julgadas 98,12% das ações coletivas pendentes até o ano de 2016. Ao todo, foram julgadas 16 (dezesesseis) ações coletivas no ano de 2019.

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**META 6 DE 2019 – PRIORIZAR O JULGAMENTO DAS AÇÕES COLETIVAS – 2º GRAU**

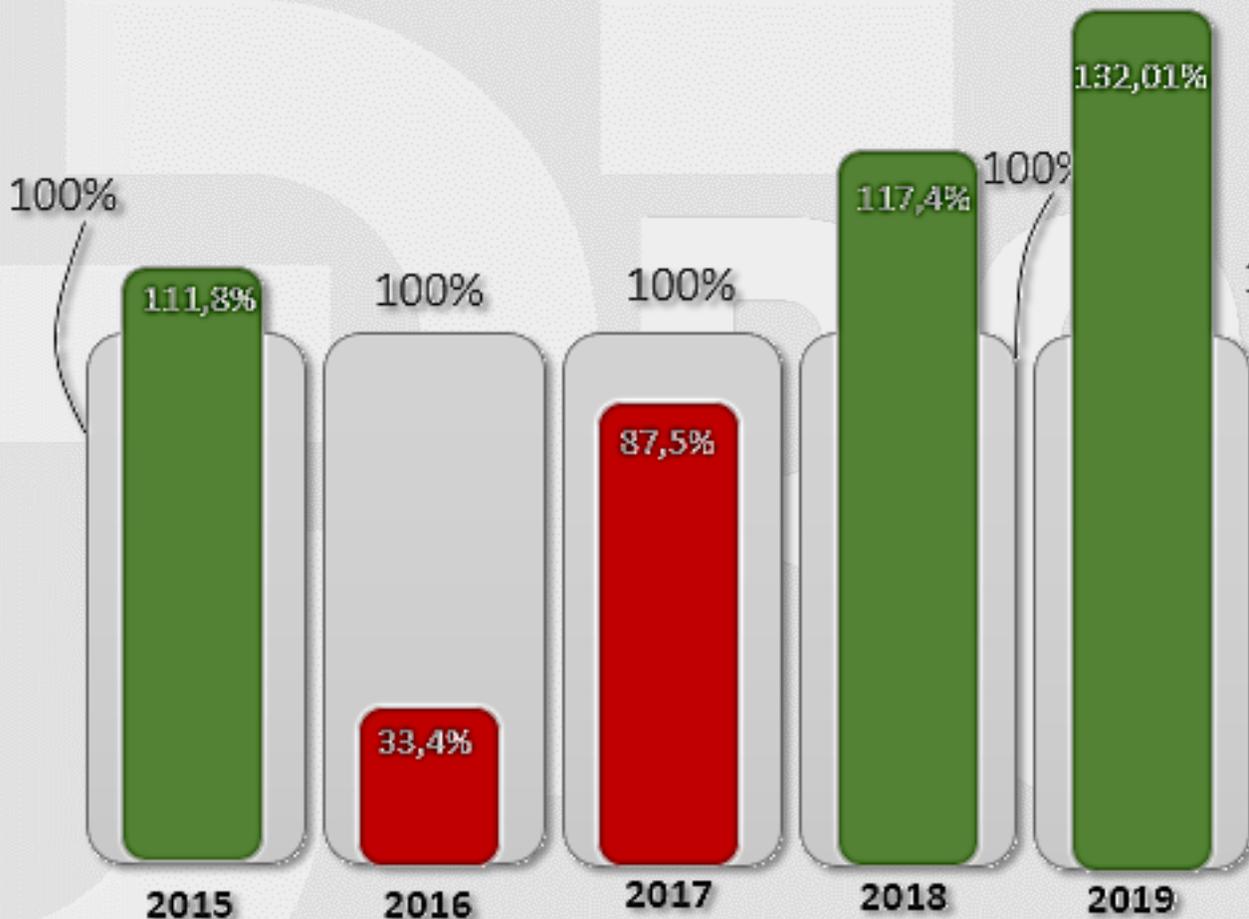


A meta de julgar as ações coletivas na 2ª Instância foi cumprida nos anos de 2018 e 2019, sendo que todas as ações coletivas foram julgadas ainda no 1º semestre de 2019, o que coloca o TRT16 entre os primeiros no grau de cumprimento. O alcance da meta se deu principalmente pela diligência junto às unidades para priorização dos processos que envolveram ações coletivas.

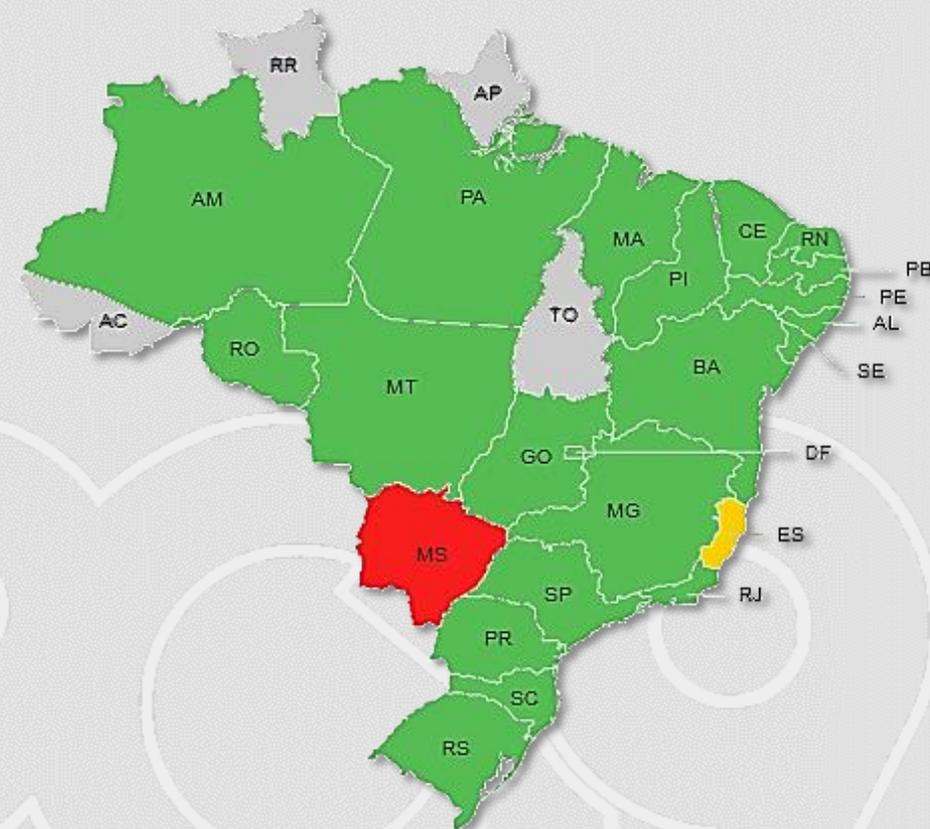
4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**META 7 DE 2019 – PRIORIZAR O JULGAMENTO DOS PROCESSOS DOS MAIORES LITIGANTES E DOS RECURSOS REPETITIVOS**



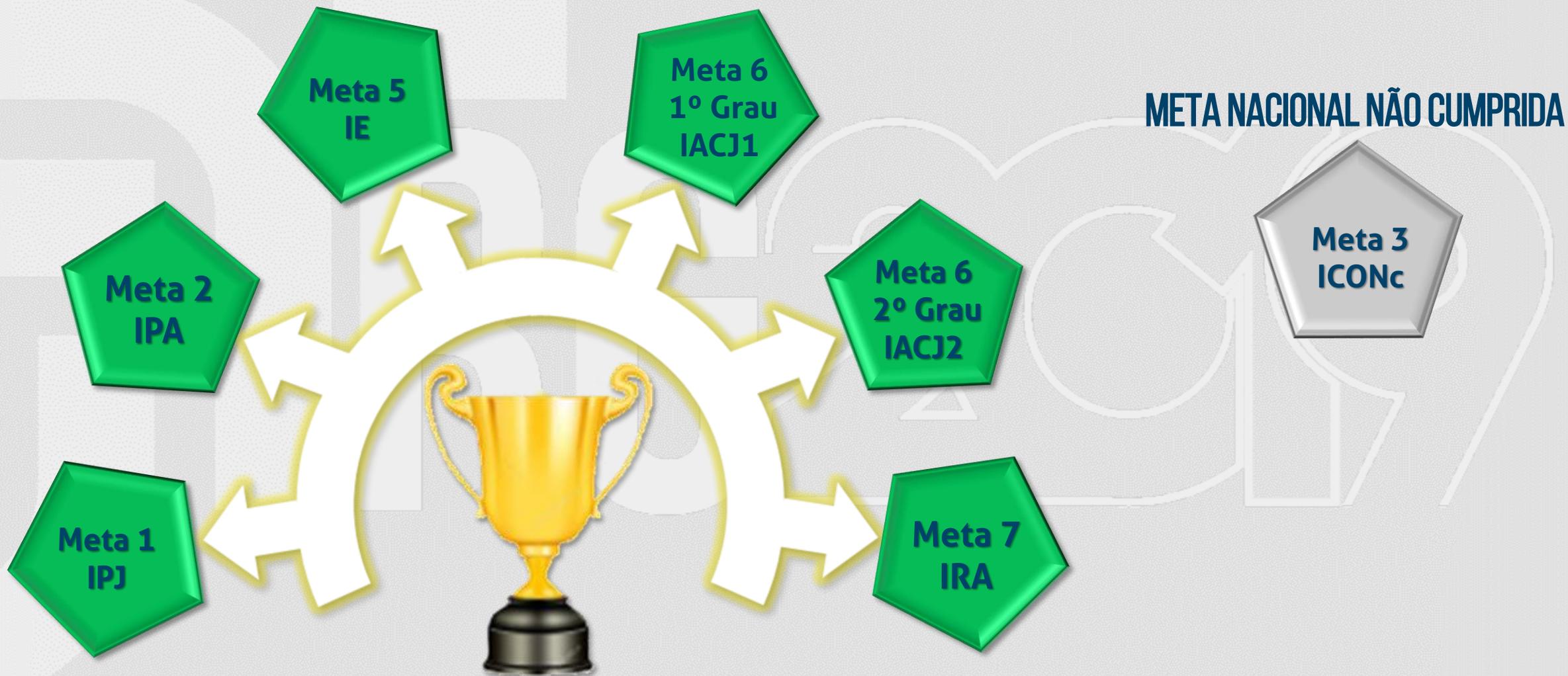
Aumento do índice em 14,61p.p em relação ao ano de 2018.



A meta 7 atingiu em 2019 o maior percentual de cumprimento desde o ano de 2015, com um aumento em pontos percentuais de 14,61% com relação ao ano de 2018.

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

### RESUMO DAS METAS NACIONAIS CUMPRIDAS EM 2019



## HISTÓRICO DO GRAU DE CUMPRIMENTO DAS METAS NACIONAIS

	Metas	Índices	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>METAS NACIONAIS</b>	Meta 1	IPJ	99,29%	78,04%	99,07%	126,75%	119,44%	
	Meta 2	IPA	94,27%	100,19%	106,33%	100,39%	105,26%	
	Meta 3	Iconc	117,75%	106,73%	101,05%	75,58%	72,64%	
	Meta 5	IE	81,21%	59,21%	100,94%	123,61%	107,05%	
	Meta 6 - 1º Grau	IACJ1	74,86%	80,31%	97,31%	93,54%	100,12%	
	Meta 6 - 2º Grau	IACJ2	89,66%	69,70%	83,49%	102,04%	102,04%	
	Meta 7	IRA	111,79%	33,35%	87,48%	115,81	132,01%	

### CUMPRIMENTO DAS METAS POR INSTÂNCIA

#### 1º GRAU

- ▶ ÍNDICE DE CONCILIAÇÕES - 72,64%
- ▶ ÍNDICE DE PROCESSOS JULGADOS - 145,47%
- ▶ ÍNDICE DE PROCESSOS ANTIGOS - 104,88%
- ▶ ÍNDICE DE AÇÕES COLETIVAS JULGADAS - 100,12%
- ▶ ÍNDICE DE EXECUÇÕES - 107,05%
- ▶ ÍNDICE DE REDUÇÃO DO ACERVO DOS MAIORES LITIGANTES - 175,92%
- ▶ TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO - 54,42%

#### 2º GRAU

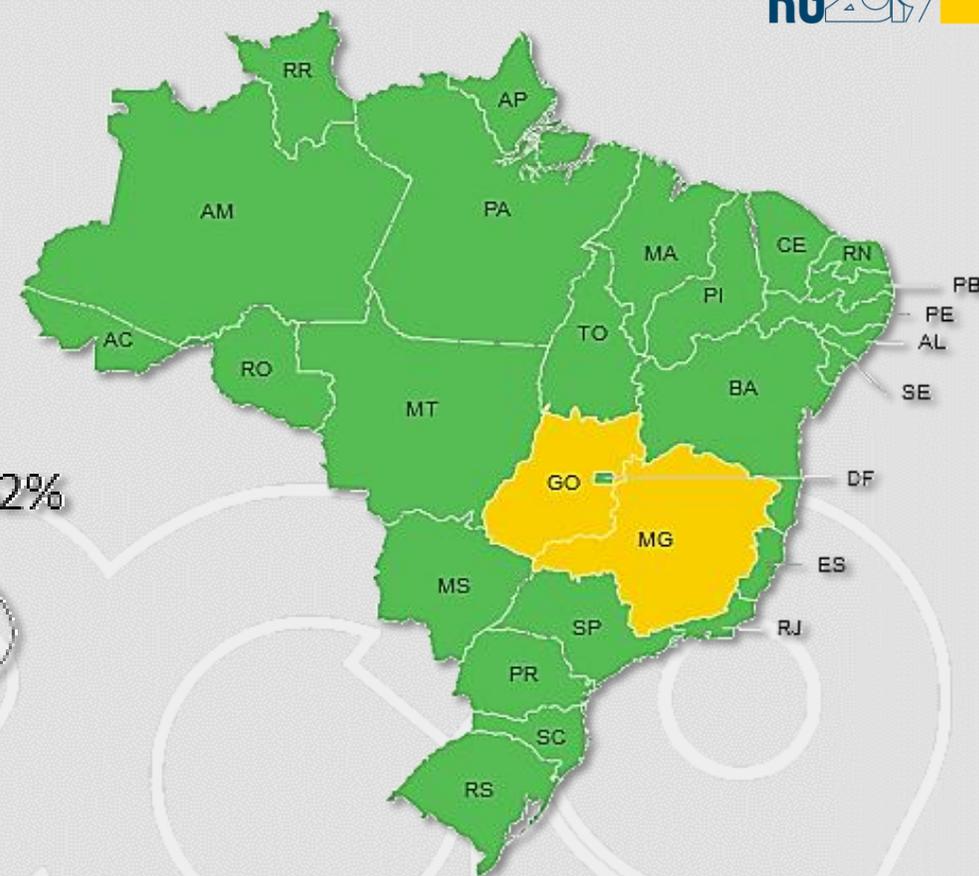
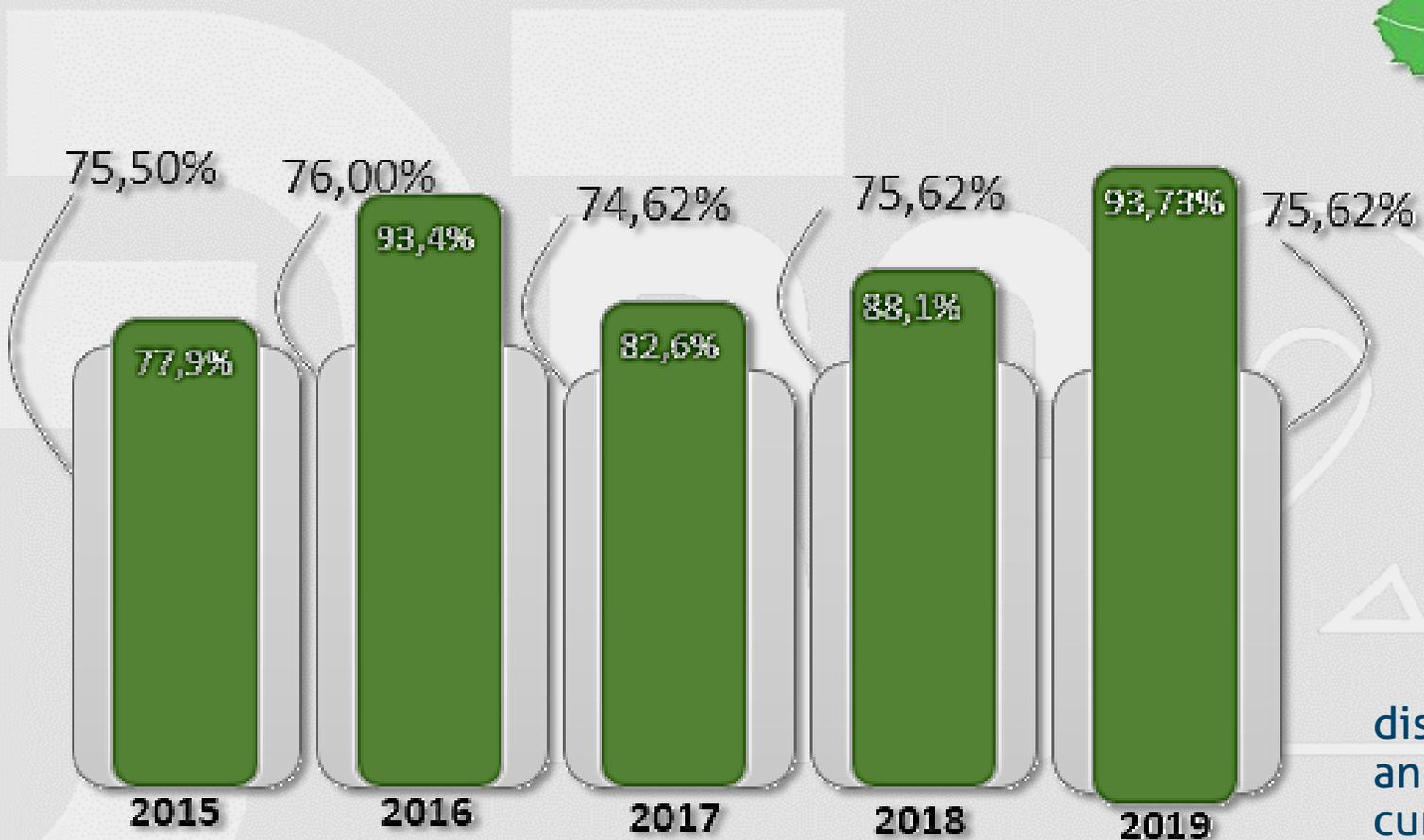
- ▶ ÍNDICE DE PROCESSOS JULGADOS - 76,15%
- ▶ ÍNDICE DE PROCESSOS ANTIGOS - 107,13%
- ▶ ÍNDICE DE AÇÕES COLETIVAS JULGADAS - 102,04%
- ▶ TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO - 98,86%
- ▶ ÍNDICE DE REDUÇÃO DO ACERVO DOS MAIORES LITIGANTES - 0,00%

### CUMPRIMENTO DAS METAS POR INSTÂNCIA

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ÍNDICE DE EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO



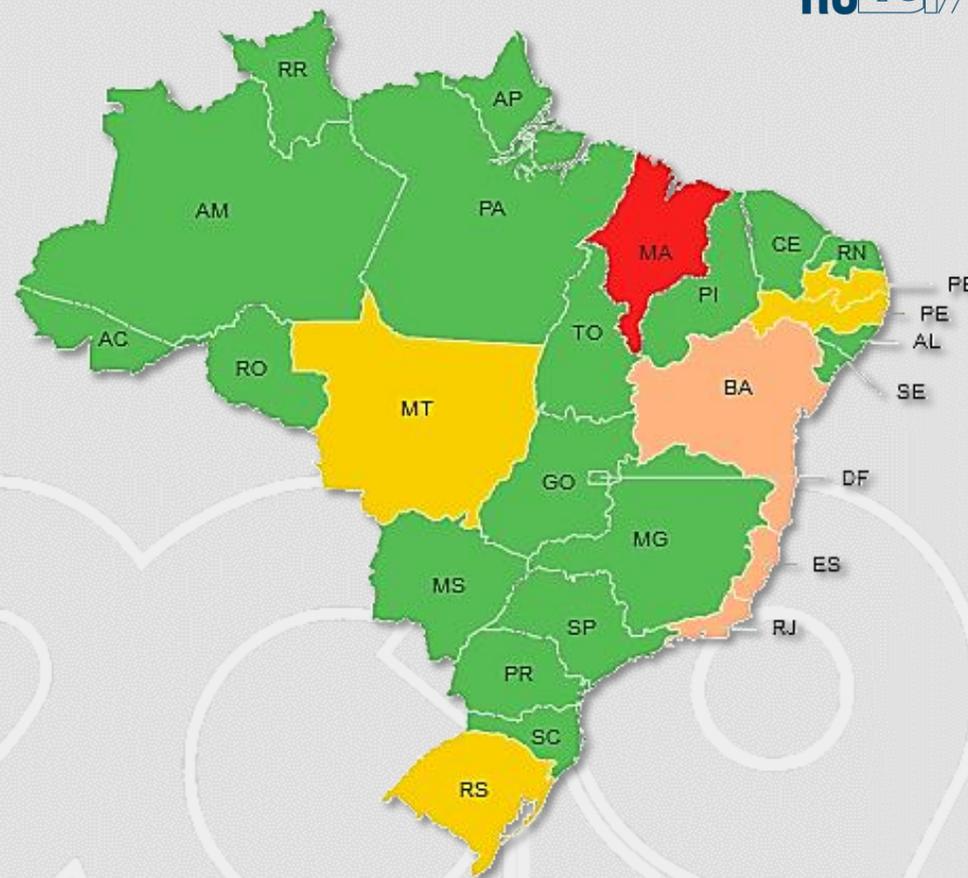
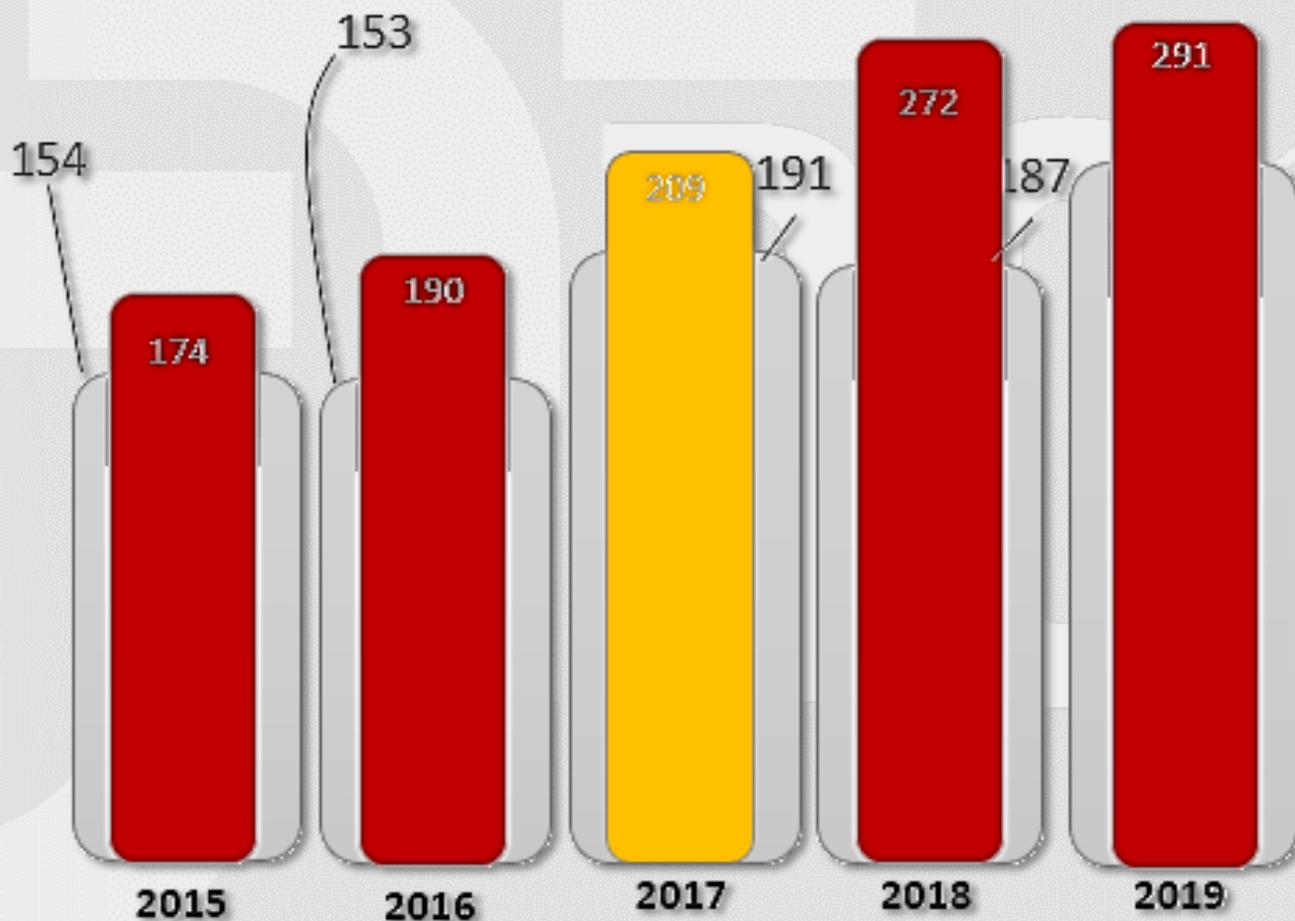
O índice de execução do orçamento disponibilizado foi cumprido novamente no ano de 2019 e obteve o maior grau de cumprimento desde o ano de 2015.

Houve um acréscimo de 5,63p.p em relação ao ano de 2018.

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSOS – 1º GRAU



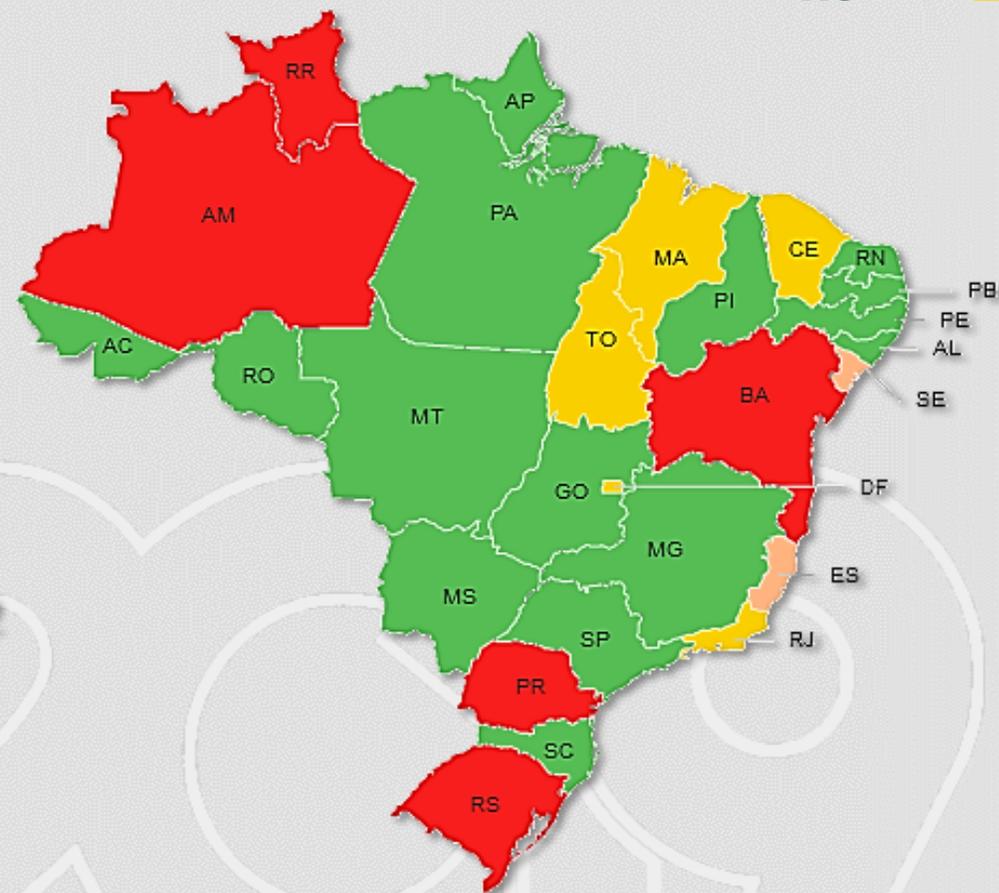
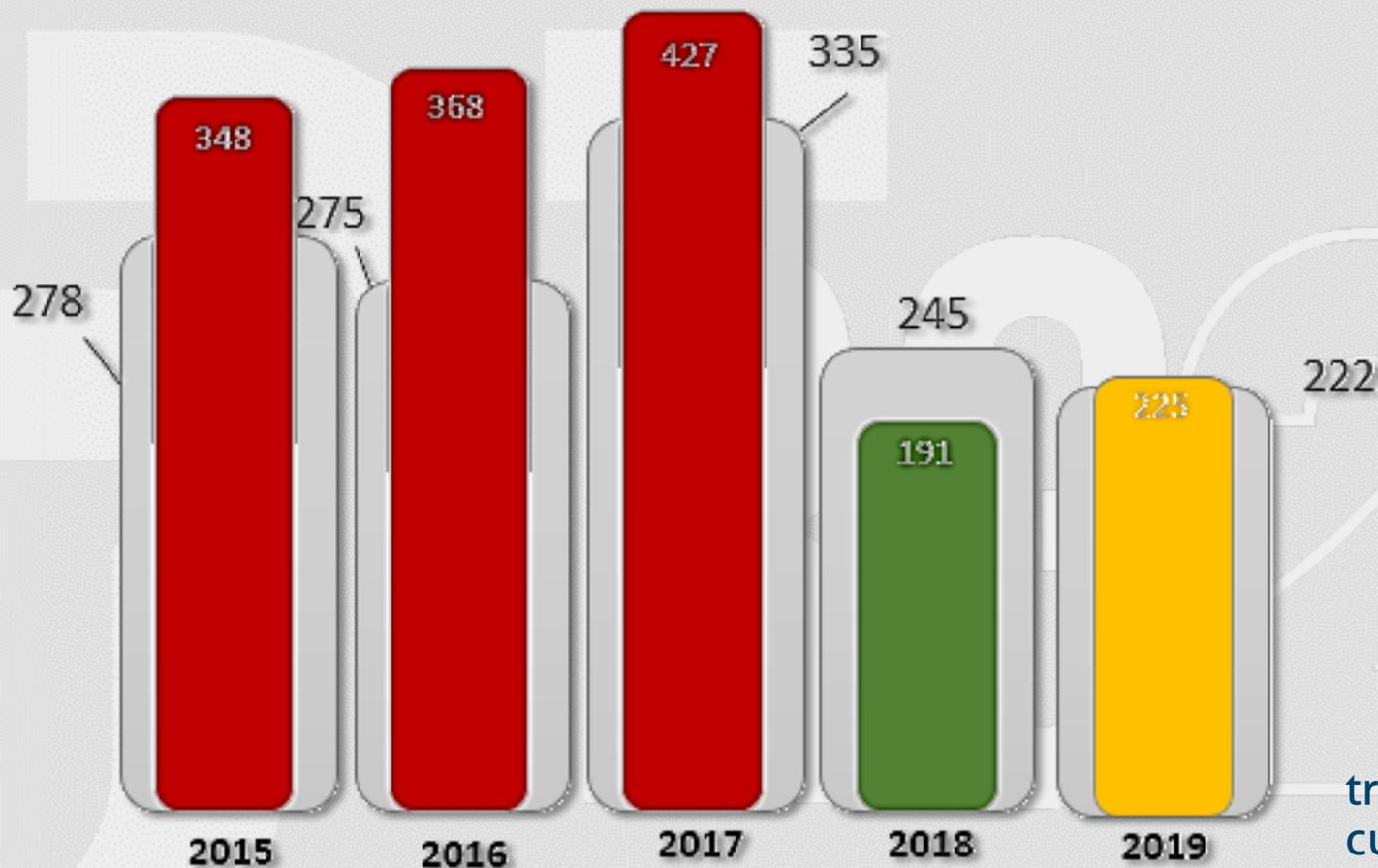
Identifica-se que a partir de 2015 há uma tendência de crescimento do tempo médio de duração do processo no 1º Grau. Em 2019, esse tempo médio ficou em 291 dias, sendo que a meta era de que fosse de no máximo 200 dias.

Ainda assim, Varas do Trabalho conseguiram cumprir a meta e cinco ficaram com grau de cumprimento acima de 90%.

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSOS – 2º GRAU



O Tribunal não cumpriu a meta por apenas três dias, em média. Ressalte-se que a meta foi cumprida mensalmente de janeiro até outubro, porém a grande demanda processual na 2ª Instância elevou, ao fim de dezembro, o tempo médio, de tal forma que o percentual de cumprimento ficou em 98,86%

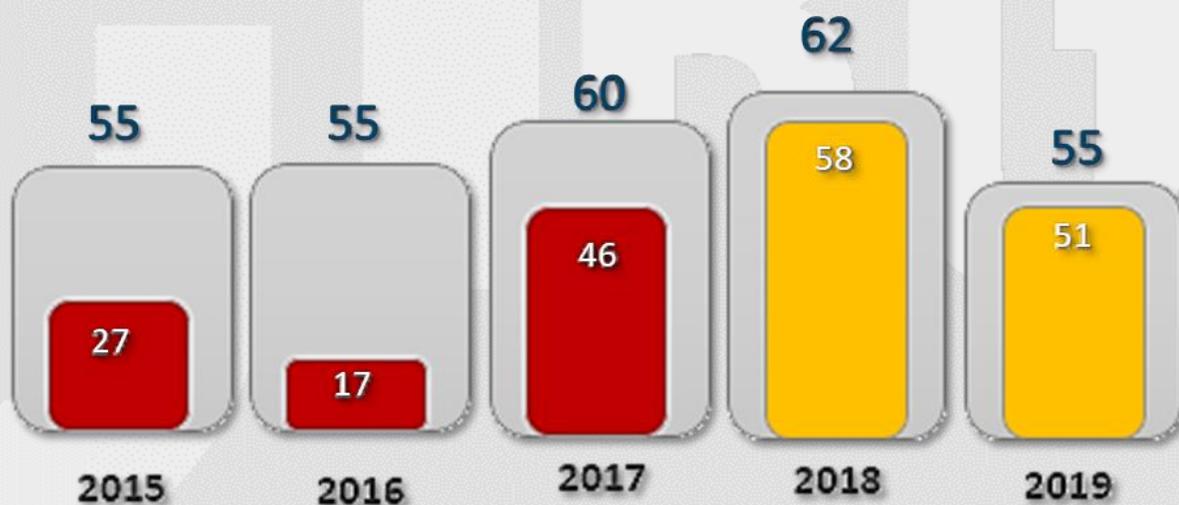
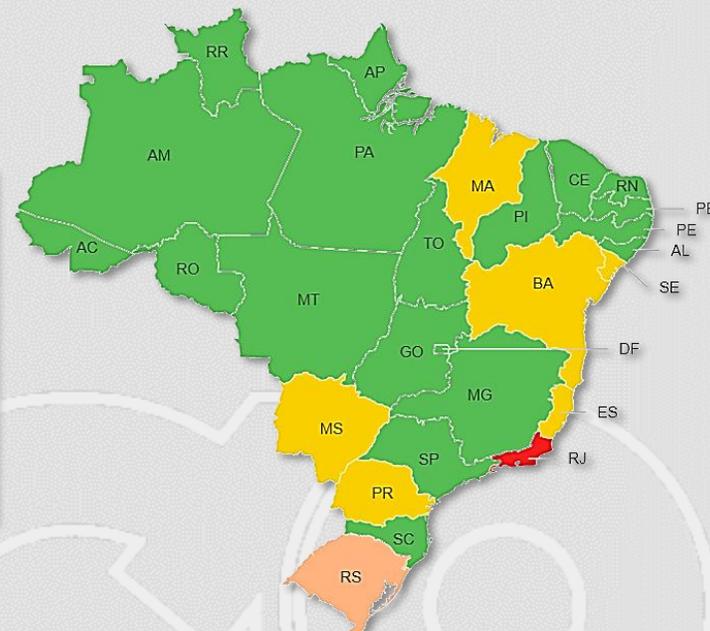
## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

#### ÍNDICE DE ALCANCE DAS METAS

Cumprimento	Pontuação
> 100%	3
Entre 90% e 100%	2
Entre 80% e 90%	1
Abaixo de 80%	0

Metas com Peso 01	Pontos	Metas com Peso 02	Pontos	Metas com Peso 03	Pontos
IEOD	3	IPA	6	TMDP2	6
		IACJ1	6	TMDP1	0
		IACJ2	6	IPJ	9
		IConc	0	IE	9
		IRA	6		
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>24</b>		<b>24</b>
		<b>Pontuação Total</b>	<b>51</b>		



O TRT16 alcançou 51 pontos sendo a meta de 55 pontos. O IAM considera as Metas Nacionais e específicas da Justiça do Trabalho. Ao todo foram consideradas dez metas, sendo que em sete o Regional ficou com grau de cumprimento acima de 100% (IPJ, IPA, IE, IACJ1, IACJ2, IRA e IEOD), em uma ficou com grau de cumprimento entre 90% e 100% (TMDP2) e em duas com grau de cumprimento abaixo de 80% (IConc e TMDP1).

Esse foi o maior resultado percentual da série histórica.

## META ESPECÍFICA CUMPRIDA



## METAS ESPECÍFICAS NÃO CUMPRIDAS



## HISTÓRICO DO GRAU DE CUMPRIMENTO DAS METAS ESPECÍFICAS

	Metas	Índices	2015	2016	2017	2018	2019	2020
METAS ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO	TMDP1	TMDP1	86,73%	75,60%	90,74%	54,44%	54,42%	
	TMDP2	TMDP2	74,89%	66,25%	72,56%	121,87%	98,86%	
	IEOD	IEOD	105,53%	122,94%	110,13%	109,98%	122,33%	
	IGOV	IGOV				100%		
	IGOV Pessoas	IGOV Pessoas			100%	94,40%		
	IGOV TI	IGOV TI			64%	100%		
	IAM	IAM	49,09%	30,91%	76,67%	90,32%	92,73%	

### CUMPRIMENTO DAS METAS POR REGIÃO

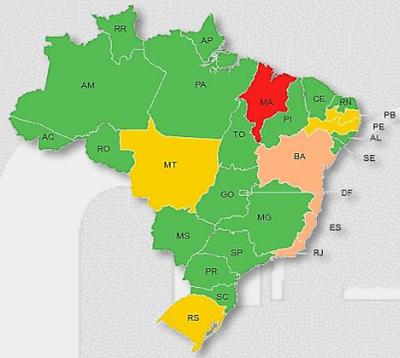
META 1



META 2



META 3



META 5



META 6 – 1º GRAU



META 6 – 2º GRAU



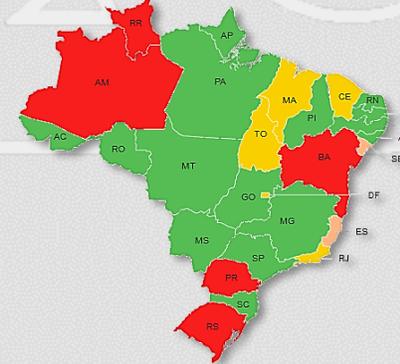
META 7



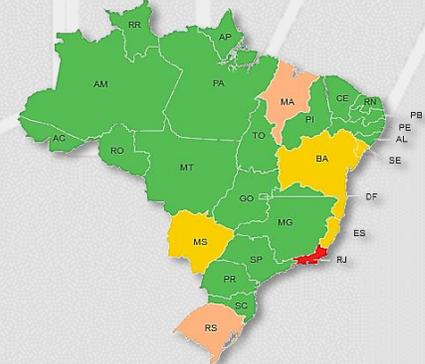
IEOD



TMDP 2



IAM



## 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Abrangência	Metas	Descrição	Cumprida?	O que faltou para cumprir
Metas Nacionais	Meta 1 - IPJ	Índice de Processos Julgados	Sim	Cumprida
	Meta 2 - IPA	Índice de Processos Julgados	Sim	Cumprida
	Meta 3 - ICONC	Índice de Conciliação	Não	Conciliar mais 3.609 processos
	Meta 5 - IE	Índice de Execução	Sim	Cumprida
	Meta 6 – 1º Grau – IACJ1	Índice de Ações Coletivas Julgadas	Sim	Cumprida
	Meta 6 – 2º Grau – IACJ2		Sim	Cumprida
	Meta 7 - IRA	Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes	Sim	Cumprida
Metas Específicas	IEOD	Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado	Sim	Cumprida
	TMDP1	Tempo Médio de Duração do Processo	Não	Reduzir o tempo médio em 91 dias
	TMDP2		Não	Reduzir o tempo médio em 3 dias
	IAM	Índice de Atendimento de Metas	92,7%	Reduzir o TMDP1 em 69 dias ou conciliar mais 2290 processos.

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA - RESULTADOS DAS METAS NACIONAIS E ESPECÍFICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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

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

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

**AÇÕES PARA CUMPRIMENTO DAS METAS**

**ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO - META NACIONAL 3**

- Realização de mais audiências de conciliação;
- Realizar Semana de Conciliação própria;
- Criação de CEJUSC na VT de Imperatriz.

**META NACIONAL 3**

**TMDP 1 E TMDP 2**

**TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO**

- Aumentar o número de conciliações;
- Aumentar a quantidade de Sessões e Audiências;
- Estabelecer metas de julgamento para as unidades.

**ARRECADAÇÃO POR PROCESSO**

- Buscar a efetividade da arrecadação através da conciliação, principalmente na fase de conhecimento;
- Usar efetivamente as ferramentas tecnológicas, como o Bacen, Infojud;
- Utilizar meios de construção online para cobranças de encargos fiscais e previdenciários.

**ARRECADAÇÃO POR PROCESSO**

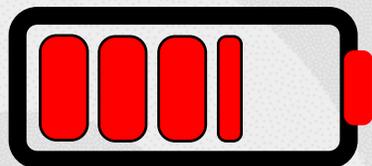
**ÍNDICE DE PAGAMENTO DE PRECATÓRIOS**

**PAGAMENTO DE PRECATÓRIOS**

- Aumentar o percentual do valor de acordos de pagamento de precatórios.

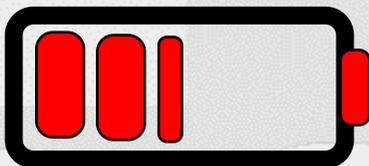
### AÇÕES PARA METAS NÃO CUMPRIDAS

META NACIONAL 3



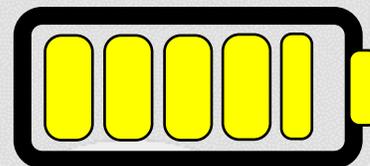
73%

TMDP1



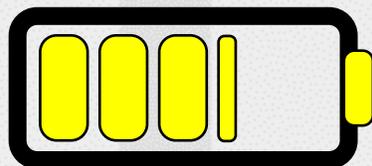
54%

TMDP2



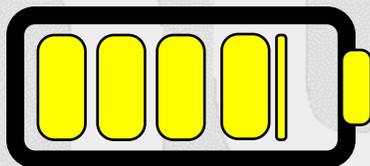
98,8%

TAXA DE CONGESTIONAMENTO NA FASE DE EXECUÇÃO



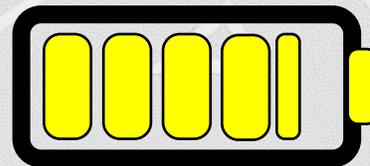
71%

ARRECADAÇÃO POR PROCESSO



82,8%

ÍNDICE DE PAGAMENTO DE PRECATÓRIOS



86,8%

- 1) Realização de mais audiências de conciliação.
- 2) Realizar Semana de Conciliação própria do TRT16.
- 3) Criação de CEJUSC em Imperatriz.
- 4) Realização de mais audiências de conciliação.
- 5) Realizar Semana de Conciliação própria do TRT16.
- 6) Criação de CEJUSC na VT de Imperatriz.
- 7) Capacitação de Conciliadores

- 1) Buscar a efetividade da arrecadação através da conciliação, principalmente na fase de conhecimento.
- 2) Usar efetivamente as ferramentas tecnológicas, como o Bacen, Infojud.
- 3) Utilizar meios de constrição online para cobranças de encargos fiscais e previdenciários.
- 4) Aumentar o percentual do valor de acordos de pagamento de precatórios.
- 5) Baixar mais processos na fase de execução utilizando os recursos disponíveis (Robô Bacenjud, Renajud, Infojud etc.)

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### ITEM 4.2 - GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.2 - GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA - AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DA ÁREA ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

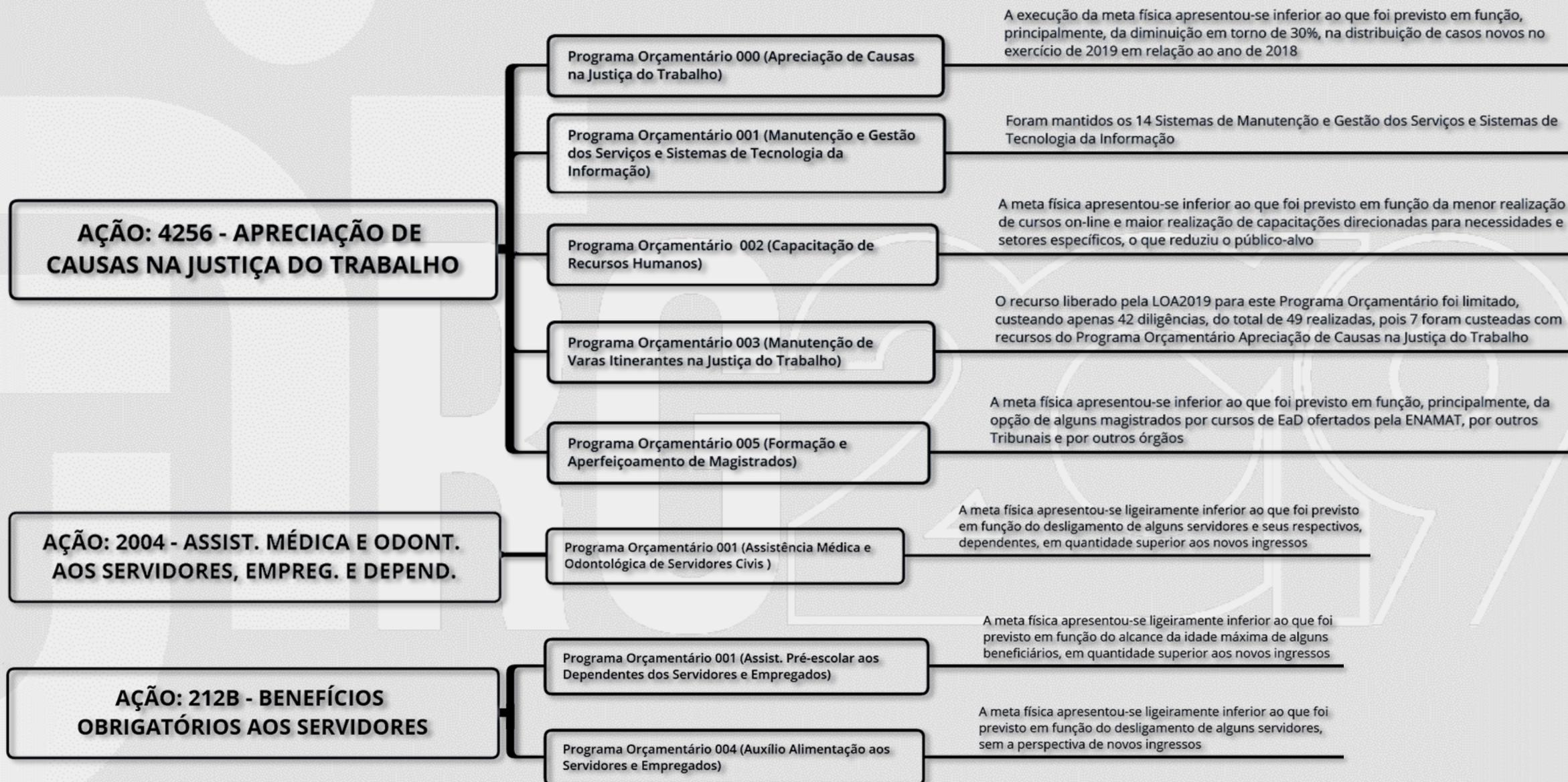
A área de gestão orçamentária e financeira é de responsabilidade direta da Secretaria de Orçamento e Finanças (SOF), unidade administrativa situada na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Esse setor cuida da coordenação, orientação, supervisão e controle da execução orçamentária e financeira,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

Sob os efeitos da Emenda Constitucional 95/2016, o ano de 2019 foi marcado por forte restrição orçamentária. Nesse cenário, a SOF contribuiu de forma decisiva para o alcance dos resultados da TRT da 16ª Região no exercício de 2019, na medida em que forneceu informações e apresentou sugestões tempestivas para a tomada de decisão por parte dos dirigentes.

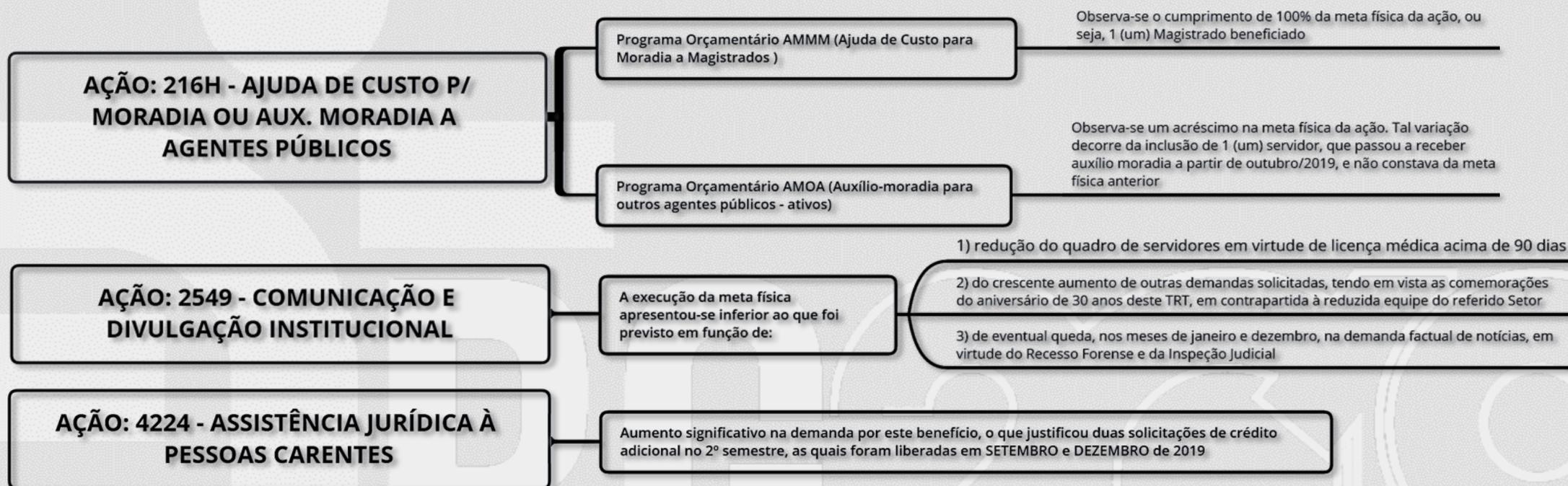
Nesse mesmo sentido, essa unidade realizou trabalhos que garantiram a conformidade dos atos de gestão. Para tanto, realizou revisão diária da execução orçamentária e financeira, com a devida segregação de funções. Assim, as fases da despesa, como empenho, liquidação e pagamento foram realizadas por setores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

Os resultados alcançados por este TRT da 16ª Região, 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	55.917	Processo julgado unidade	52.567	94%	18.146.083,99
		0001 - MANUTENCAO E GESTAO DOS SERVICOS E SISTEMAS DE TI	14	Sistema mantido	14	100%	1.305.165,41
		0002 - CAPACITACAO DE RECURSOS HUMANOS	1.600	Servidor capacitado	1.160	73%	942.439,99
		0003 - MANUTENCAO DE VARAS ITINERANTES NA JUSTICA DO	90	Vara mantida	49	54%	250.000,00
		0005 - FORMACAO E APERFEICOAMENTO DE MAGISTRADOS	240	Magistrado capacitado	220	92%	312.674,08
2004	ASSISTENCIA MEDICA E ODONTOLOGICA AOS SERVIDORES-MARANHÃO	0001 - ASSISTENCIA MEDICA E ODONTOLOGICA DE CIVIS	1.541	Pessoa beneficiada	1.311	85%	4.114.078,03
212B	BENEFICIOS OBRIGATORIOS AOS SERVIDORES - MARANHÃO	0001 - ASSISTENCIA PRE-ESCOLAR AOS DEPENDENTES DE SE	132	Pessoa beneficiada	124	94%	1.067.326,36
		0005 - AUXILIO-ALIMENTACAO DE CIVIS	636	Pessoa beneficiada	617	97%	6.790.810,01
216H	AJUDA DE CUSTO PARA MORADIA OU AUXILIO-MORADIA A AGENTES PUBLICOS - MARANHÃO	AMMM - AJUDA DE CUSTO PARA MORADIA A MAGISTRADOS E M	1	Agente público benef.	1	100%	25.300,00
		AMOA - AUXILIO-MORADIA PARA OUTROS AGENTES PUBLICOS	8	Agente público benef.	10	125%	184.509,62
219I	COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL - MARANHÃO	0000 - COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL - MARANHÃO	600	Conteúdo divulgado	522	87%	120.406,50
4224	ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES - MARANHÃO	0000 - ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES	218	Pessoa assistida	278	128%	421.472,58



## 4.2 - GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA - AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DA ÁREA ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA



Da análise do quadro de indicadores, verifica-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região alcançou resultado superior a 90% na maior parte das metas estabelecidas na Lei Orçamentária Anual de 2019,

contribuindo desta forma para a solução de conflitos trabalhistas com celeridade, efetividade e construção da imagem do Tribunal como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### ITEM 4.3 - GESTÃO DE PESSOAS

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - LEGISLAÇÃO APLICADA - CONFORMIDADE LEGAL

#### LEGISLAÇÃO APLICADA

O Tribunal prima pela aplicabilidade da Lei nº 8.112, de 1990, e demais normas correlatas, atinentes à Gestão de Pessoas nos órgãos públicos, incluindo os normativos do Conselho Nacional de Justiça, aplicáveis à Justiça do Trabalho, e os normativos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Dentre os normativos destaca-se:

- Resolução CNJ nº 240, de 2016 (dispõe sobre as diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas);
- Resolução CSJT nº 145, de 2014, alterada pela Resolução CSJT nº 210, de 2017 (Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho);
- Resolução CSJT nº 299, de 2018 (Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho para o biênio 2019–2020).

Além de diversas recomendações do TCU, a exemplo do Item 9.1.1.1 do Acórdão TCU-Plenário nº 3.023/2013, que recomenda à alta administração, em atenção aos princípios da transparência e da prestação de contas, estabelecer formalmente:

- objetivos de gestão de pessoas alinhados às estratégias de negócio;

- indicadores para cada objetivo definido, preferencialmente em termos de benefícios para o negócio;
- metas para cada indicador definido, atentando-se para as metas legais de cumprimento obrigatório;
- mecanismos para que a alta administração acompanhe o desempenho da gestão de pessoas.

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

#### CONFORMIDADE LEGAL

A conformidade legal dos atos praticados é verificada, internamente, pela Coordenadoria de Controle Interno, através de auditorias específicas e periódicas. Inclusive com relação aos processos de aposentadoria de competência de homologação do TCU.

Destaca-se, também, o trabalho realizado para o cumprimento da Lei Complementar nº 135/2010 (Lei da Ficha Limpa), através do acompanhamento das indicações para Funções Comissionadas e Cargos em Comissão.

#### 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

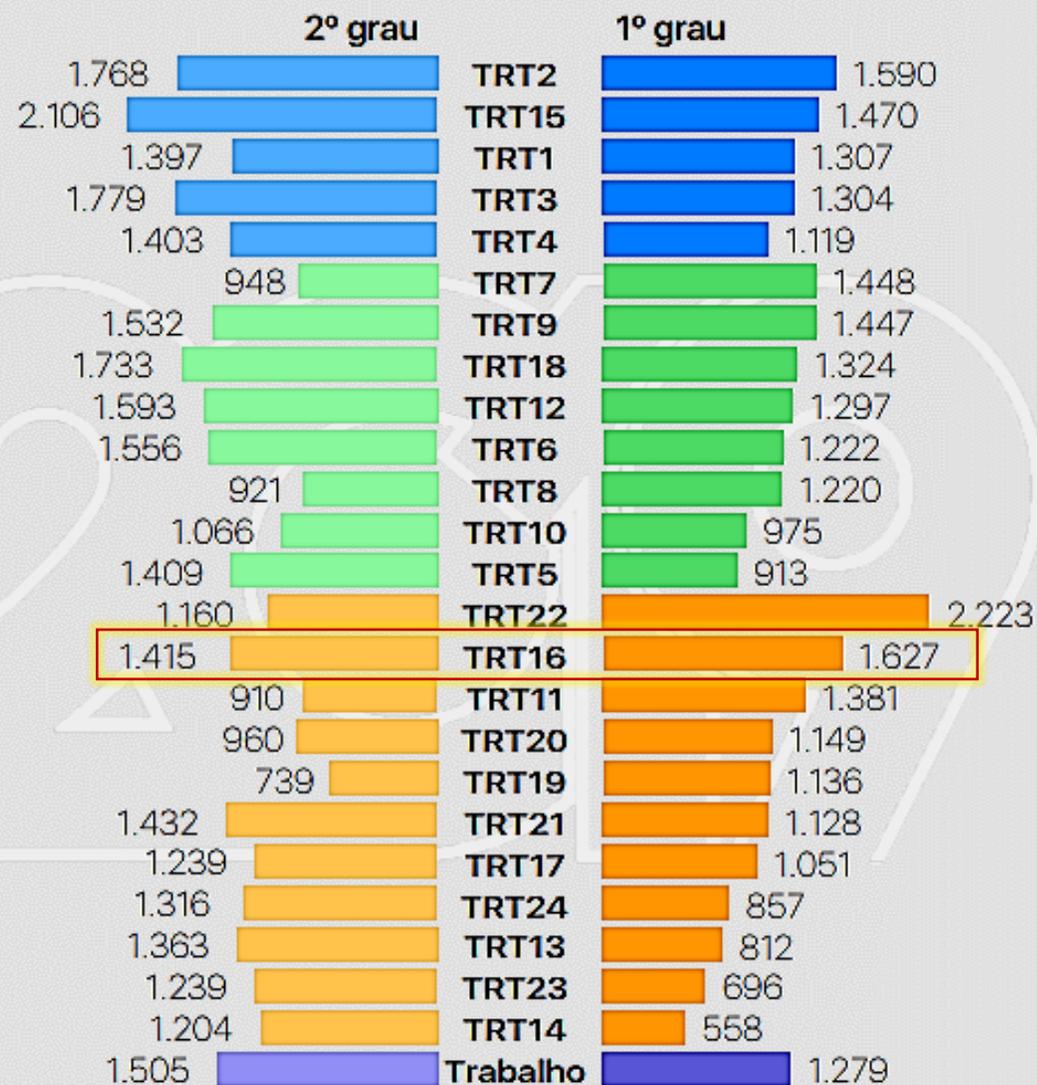
##### 4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (MAGISTRADOS)

##### 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 8 (oito) Desembargadores e o 1º Grau com 48 (quarenta e oito) Juizes do Trabalho, sendo 23 (vinte e três) Titulares e 25 (vinte e cinco) Substitutos.

Apesar do pequeno número de magistrados do Tribunal, principalmente, se for considerada a área territorial do Estado do Maranhão, os resultados para a sociedade são expressivos, conforme pode ser observado no gráfico ao lado e no relatório Justiça em número do CNJ.

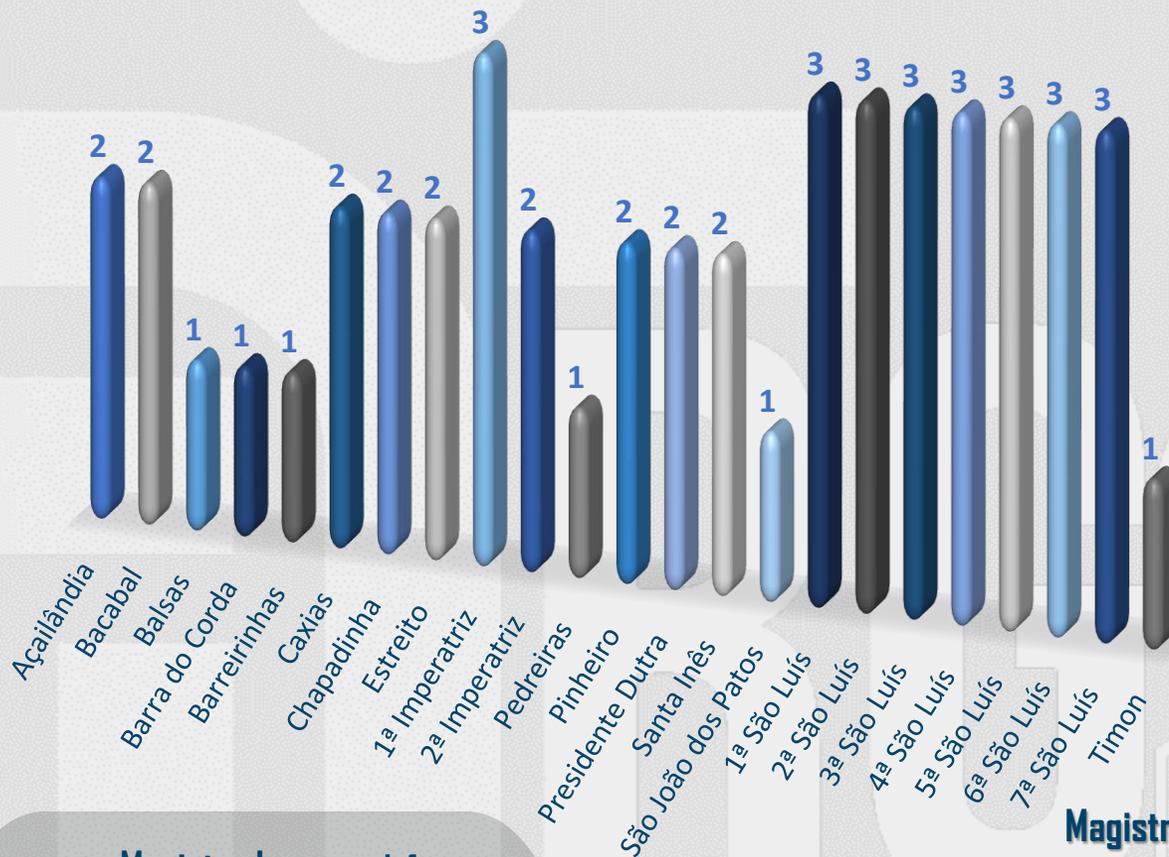
##### ÍNDICE DE PRODUTIVIDADE DOS MAGISTRADOS (IPM)



4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (MAGISTRADOS)

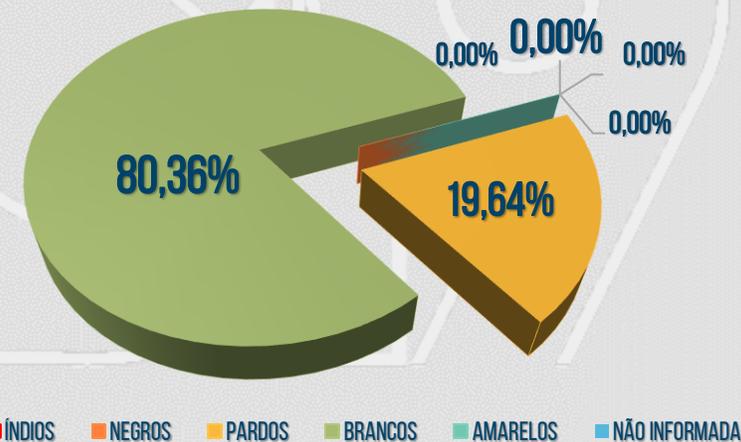
DISTRIBUIÇÃO DE MAGISTRADOS DE 1º GRAU POR VARAS DO TRABALHO



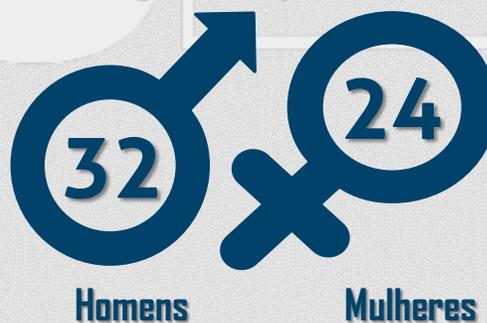
MAGISTRADOS POR FAIXA ETÁRIA



MAGISTRADOS POR ETNIA



Magistrados por Gênero



Magistrados com deficiência



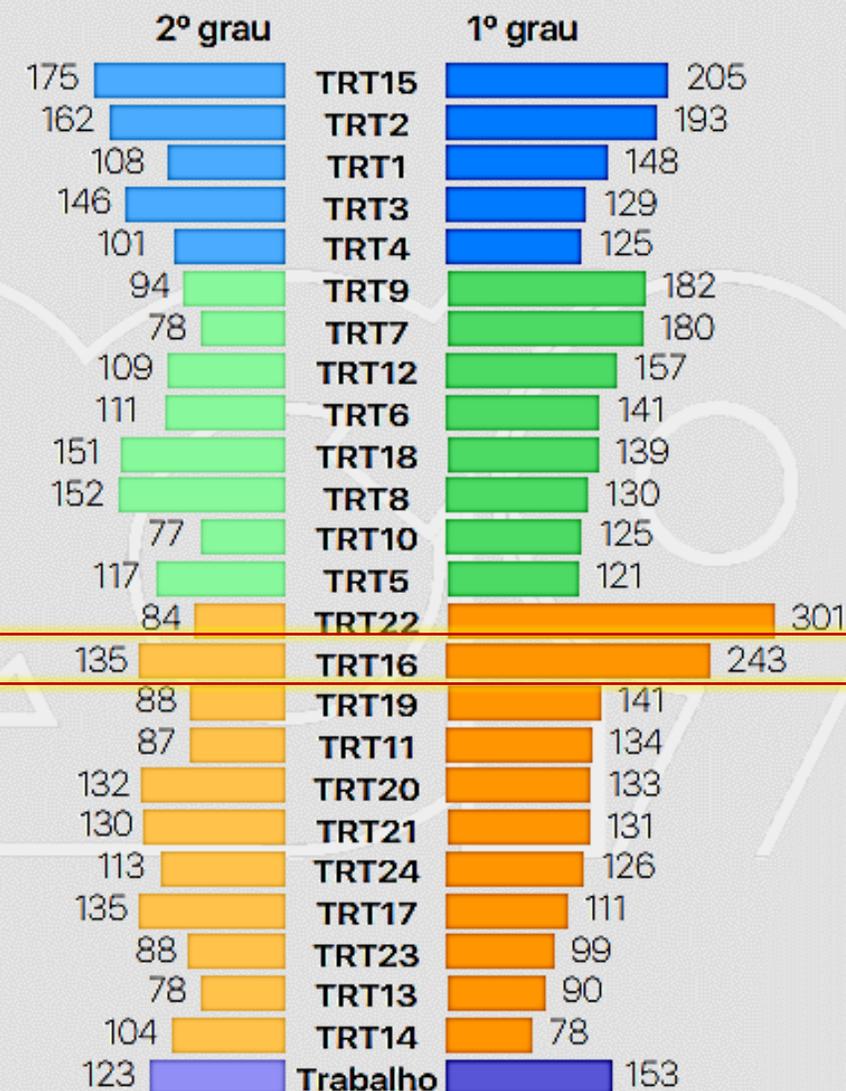
## AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES)

O quadro de pessoal do Poder Judiciário da União é composto das seguintes carreiras: Analista Judiciário; Técnico Judiciário; e Auxiliar Judiciário.

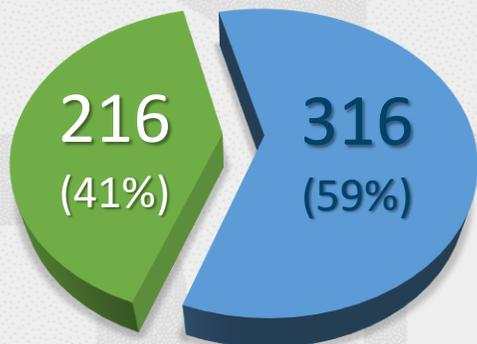
No caso específico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região não mais existem servidores alocados na carreira de Auxiliar Judiciário.

Apesar do pequeno número de servidores do Tribunal, principalmente, se for considerada a área territorial do Estado do Maranhão, os resultados para a sociedade são expressivos, conforme pode ser observado no gráfico ao lado e no relatório Justiça em número do CNJ.

## ÍNDICE DE PRODUTIVIDADE DOS SERVIDORES DA ÁREA JUDICIÁRIA (IPS-JUD)



SERVIDORES POR TIPO DE CARREIRA (\*)



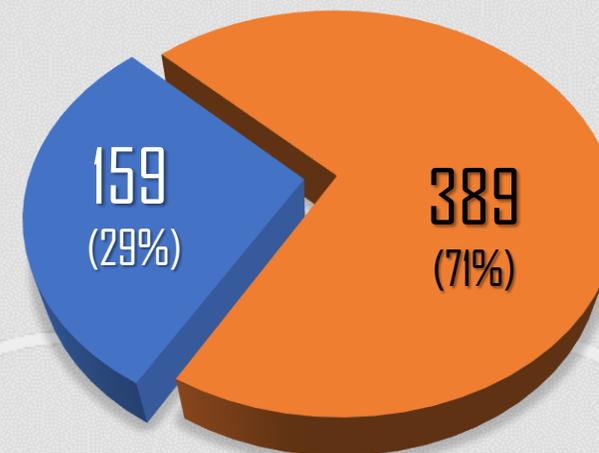
■ Analista judiciário ■ Técnico judiciário

(\*) Considerados os cargos efetivos ativos até 31/12/2019

SERVIDORES POR FAIXA ETÁRIA

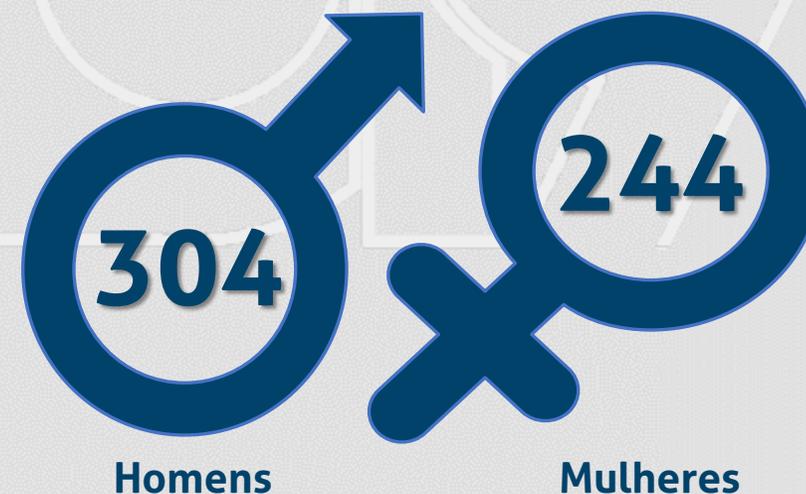


SERVIDORES POR ÁREA DE TRABALHO



■ Administrativa ■ Judiciária

SERVIDORES POR GÊNERO



SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA



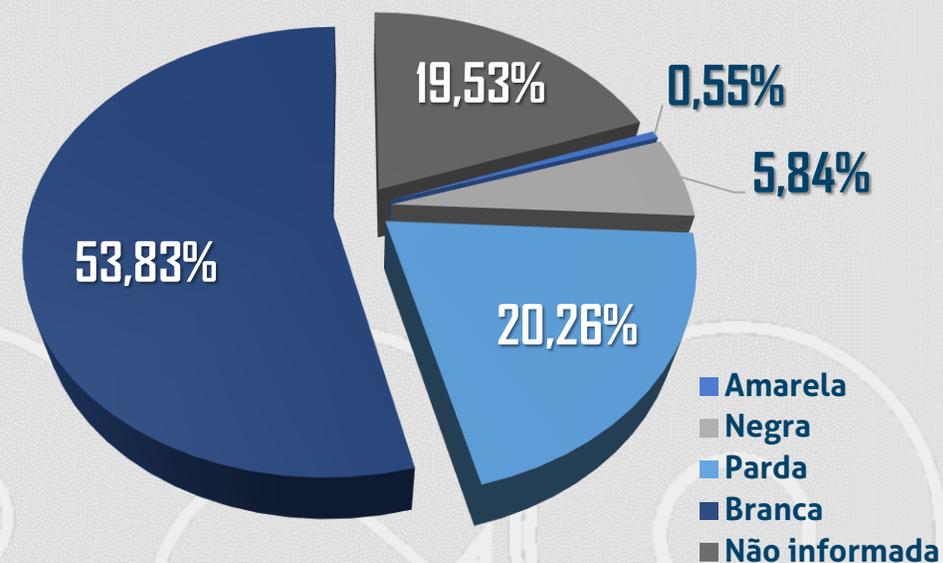
## SERVIDORES POR SITUAÇÃO FUNCIONAL

REMOVIDOS PARA OUTRO TRIBUNAL	36
EM EXERCÍCIO PROVISÓRIO EM OUTRO TRIBUNAL	3
CEDIDOS PARA OUTRO ÓRGÃO	5
AFASTAMENTO PARA EXERCÍCIO DE MANDATO ELETIVO	1
REMOVIDOS PARA ESTE TRIBUNAL	21
COMISSIONADOS	7
REQUISITADOS DA UNIÃO	4
REQUISITADOS DO ESTADO	7
REQUISITADOS DO MUNICÍPIO	22
<b>EM EXERCÍCIO</b>	<b>548</b>

## FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES EM EXERCÍCIO EM 31/12/2019)

<b>GANHOS:</b>	Removidos para este Tribunal, requisitados, comissionados	61
<b>PERDAS:</b>	Removidos para outro Tribunal, cedidos, exercício provisório e afastamento	45
<b>EM EXERCÍCIO:</b>	Efetivos + Ganhos - Perdas	548

## SERVIDORES POR ETNIA



## Servidores por Unidade de Exercício



## DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES POR FAIXA SALARIAL

CARGO	REFERÊNCIA - VALOR	QTDE.
ANALISTA JUDICIÁRIO	A1 - 12.455,30	1
	A2 - 12.828,96	2
	A3 - 13.213,82	7
	A4 - 13.967,04	9
	A5 - 14.386,03	24
	B6 - 14.817,62	2
	B7 - 15.262,15	12
	B8 - 15.720,02	11
	B9 - 16.616,06	3
	B10 - 17.114,54	27
	C11 - 17.627,98	16
	C12 - 18.156,82	2
	C13 - 18.701,52	100

CARGO	REF. - R\$ VALOR	QTDE.
TÉCNICO JUDICIÁRIO	A1 - 7.591,37	1
	A2 - 7.819,13	10
	A3 - 8.053,70	7
	A4 - 8.512,75	15
	A5 - 8.768,15	29
	B6 - 9.031,20	1
	B7 - 9.302,11	10
	B8 - 9.581,18	9
	B9 - 10.127,30	6
	B10 - 10.431,14	8
	C11 - 10.744,08	9
	C12 - 11.066,40	2
	C13 - 11.398,39	209

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAS

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

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

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

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

I – estimular a melhoria da qualidade e o aperfeiçoamento dos procedimentos de trabalho, com vistas ao aumento da produtividade nas unidades e nos serviços prestados pela instituição;

II – desenvolver a capacitação profissional e maximizar o aproveitamento do potencial dos servidores;

III – subsidiar ações da área de recursos humanos (lotação, mobilidade, treinamento e desenvolvimento de servidores);

IV – promover o processo de avaliação de

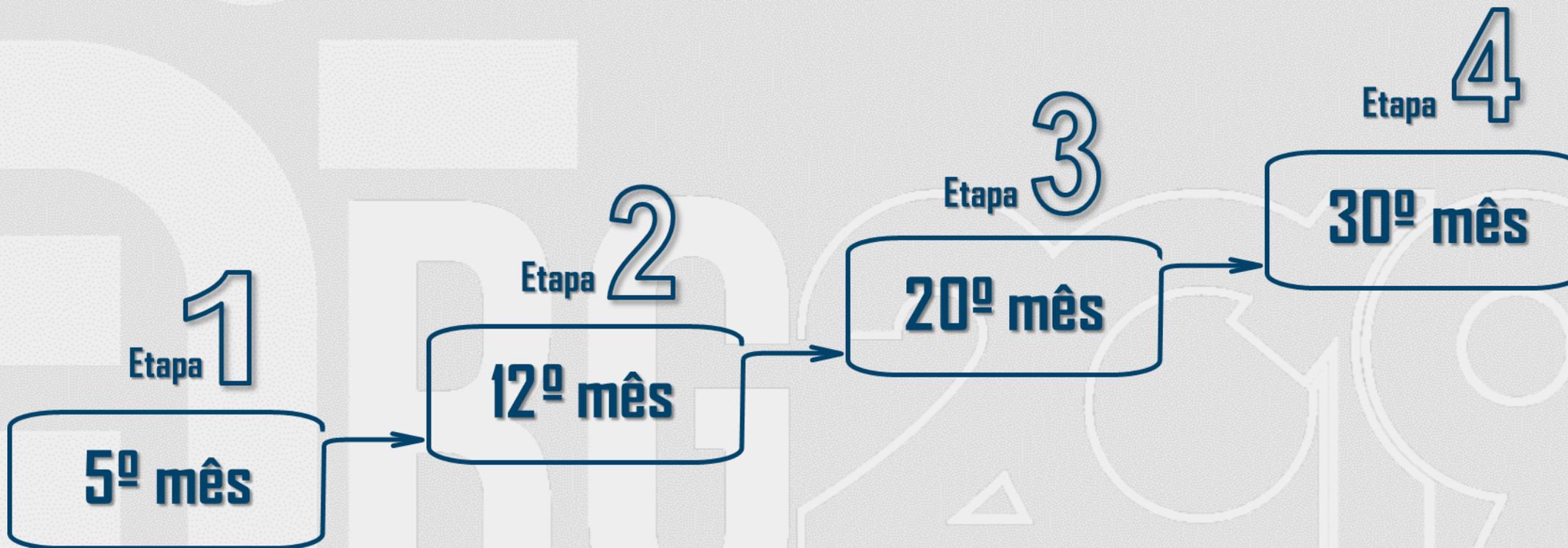
desempenho de servidores em estágio probatório;

V – embasar a promoção nas carreiras, que se dará sempre em um padrão para o seguinte, com interstício mínimo de um ano;

VI – contribuir para a indicação de servidores para o exercício ou perda de funções comissionadas; e

VII – somar pontos para habilitação à licença para capacitação.

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



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

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

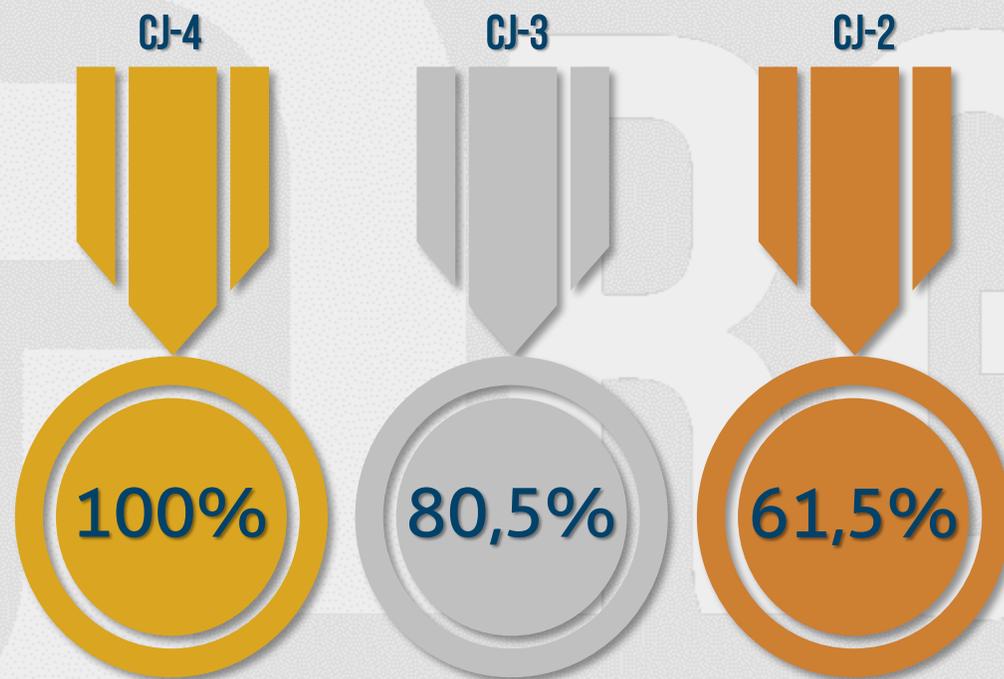
## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA

#### OCUPAÇÃO DE CARGOS GERENCIAIS POR SERVIDORES EFETIVOS

Em 31 de dezembro de 2019 o percentual de cargos gerenciais ocupados por servidores efetivos encontravam-se da seguinte forma:

#### CARGOS COMISSIONADOS



#### IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

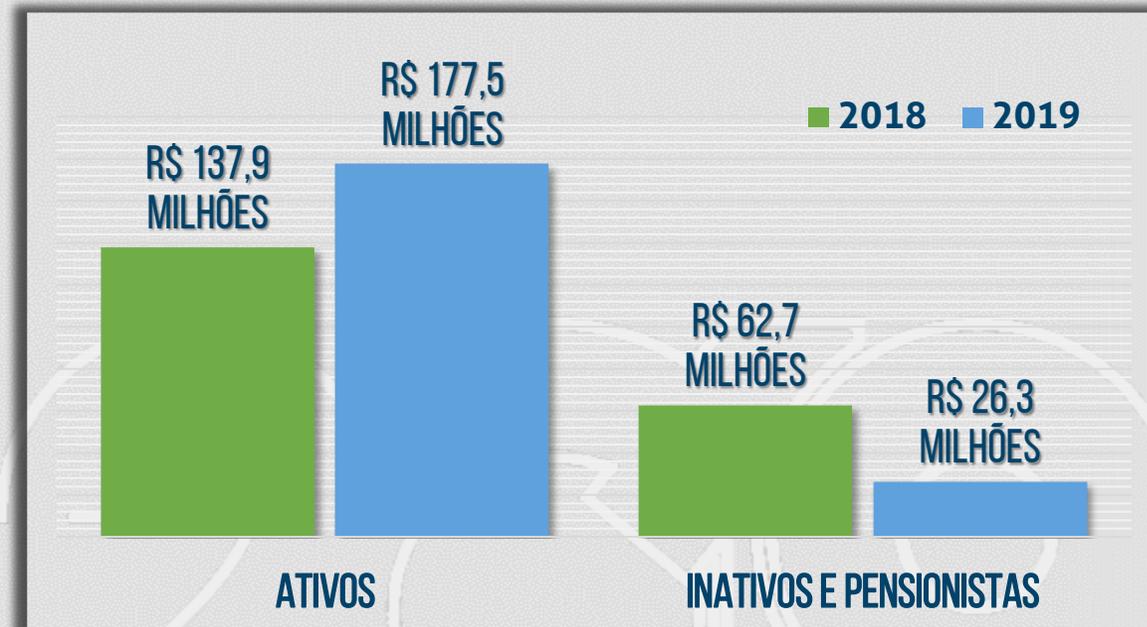
Sobre a igualdade de oportunidades, cita-se a realização, no ano de 2018, neste Tribunal, de processo seletivo interno para ocupação de cargo comissionado, pautado na valorização dos servidores, em atendimento ao modelo de gestão por competências instituído pela Resolução nº 192, de 2014, do Conselho Nacional de Justiça, que trata da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, e pelo Decreto nº 5.707, de 2006 (revogado pelo Decreto nº 9.991, de 2019), que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública, cujo escopo cinge-se eminentemente, ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades, atitudes e valorização dos servidores, para a promoção de meios voltados a imprimir maior motivação e comprometimento na tarefa contínua de melhoria do clima organizacional, da qualidade de vida e da eficiente prestação jurisdicional, e ainda, ao aperfeiçoamento institucional dos órgãos do Poder Judiciário, dando, dessa forma, igualdade de oportunidades da UPC.

Durante o exercício de 2019, o Tribunal teve um gasto de R\$ 203.824.256,67 com pagamento de Salário de Pessoal, sendo que, desse total 87,09% corresponde ao pessoal Ativo, 11,0% de inativos e apenas 1,91% referem-se aos valores despendidos com pensionistas.

O custo direto com despesas de pessoal ativo em 2019 foi da ordem de R\$ 177.510.545,13, assim dividido:

Custo direto com despesas de pessoal ativo	
<b>Vantagens fixas</b>	<b>Patronal</b>
<b>76,38%</b>	<b>14,27%</b>
<b>Vantagens variáveis</b>	<b>Gratificação natalina</b>
<b>1,27%</b>	<b>6,13%</b>
<b>Exercício anterior</b>	<b>Pessoal requisitado</b>
<b>1,39%</b>	<b>0,55%</b>
<b>Decisão Judicial</b>	<b>Contrato temporário</b>
<b>0,01%</b>	<b>0,00%</b>

EVOLUÇÃO DA DESPESA DE PESSOAL



A Lei nº 13.317, de 2016 escalonou o aumento dos servidores do Poder Judiciário em oito parcelas. Em 2019 foi paga a última parcela.

Houve, também, um incremento no subsídio dos magistrados, decorrente da Lei nº 13.752, de 2018.

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

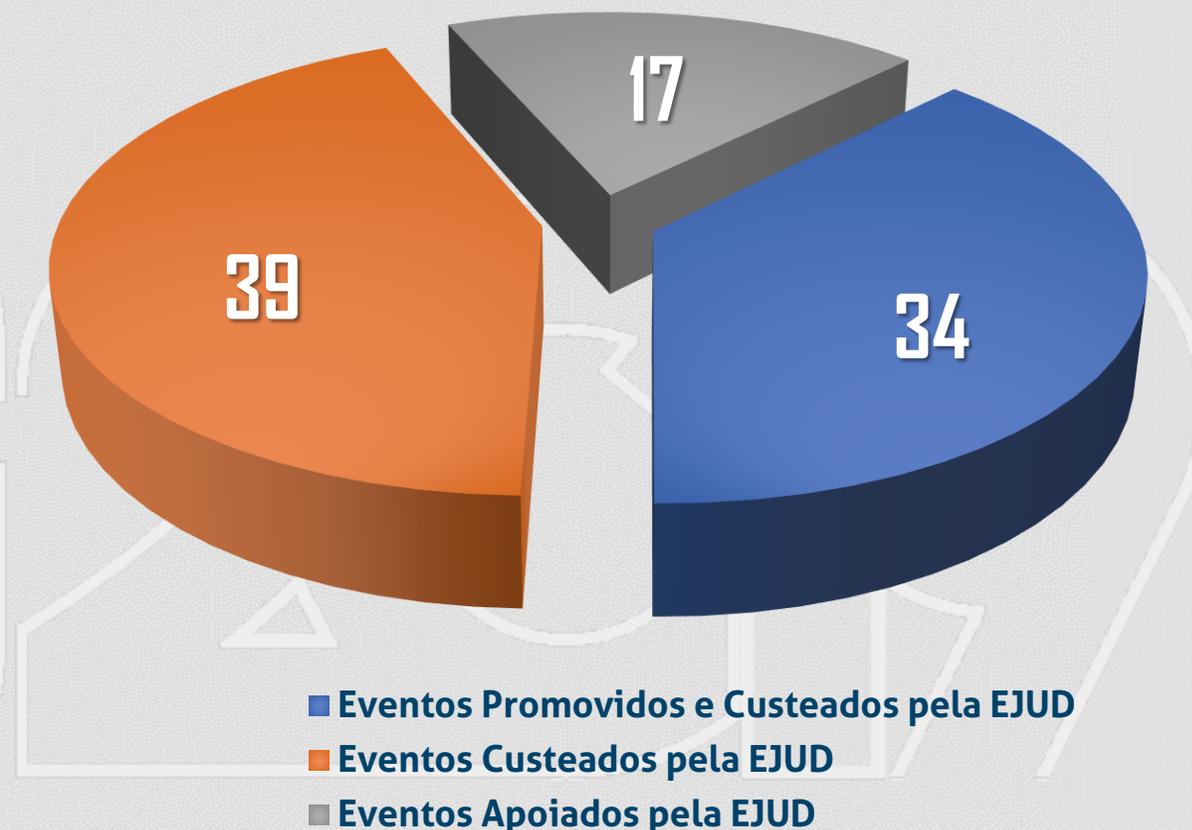
### 4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - CAPACITAÇÃO

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

Neste sentido, a programação do ano de 2019 foi desenvolvida com base nas necessidades e sugestões de magistrados e servidores, bem como no intercâmbio com Escolas Judiciais de diversos Tribunais, focando em temas palpitantes no âmbito do Judiciário Trabalhista, cujo Plano foi devidamente aprovado pelo Conselho Consultivo, nos termos do art. 12, II, "a", da Resolução Administrativa TRT16 nº 100, de 2009.

As capacitações realizadas em 2019 podem ser divididas em 3 grandes grupos:

- Eventos promovidos e custeados pela Escola Judicial;
- Eventos apenas custeados pela Escola Judicial (participações de magistrados e servidores em cursos externos);
- Eventos apoiados pela Escola Judicial.



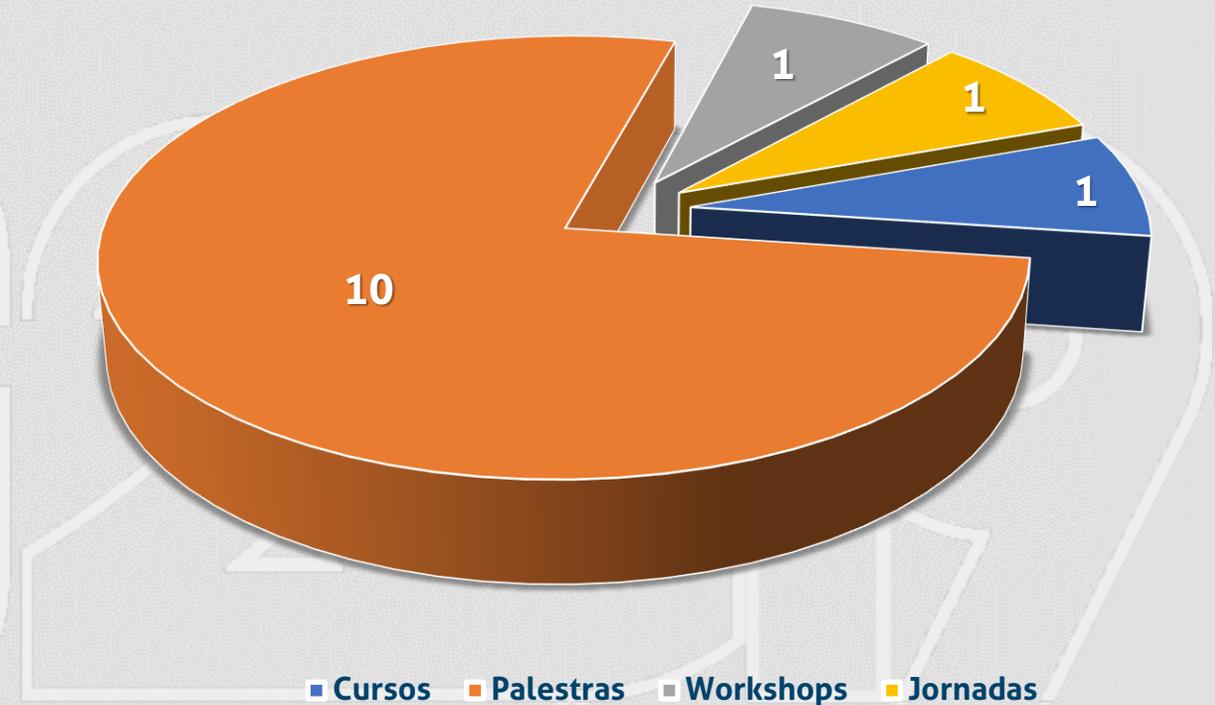
4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - CAPACITAÇÃO

No exercício de 2019, foram realizadas ações voltadas à saúde e qualidade de vida dos servidores e magistrados, dentro e fora do Tribunal, a fim de contribuir para a manutenção do bem-estar pessoal e coletivo:

- ✓ Curso de Defesa Pessoal (27 inscritos);
- ✓ Palestra "Autossabotagem: por que as pessoas fracassam e como isso pode ser mudado?" (236 inscritos);
- ✓ Jornada de Inteligência Emocional (17 inscritos);
- ✓ Palestra "Prevenção do Suicídio: precisamos falar sobre isso" (20 inscritos);
- ✓ Palestra "Seja Você Sua Melhor Versão" (38 inscritos);
- ✓ Palestra "Álcool e Direção não combinam" (11 inscritos);
- ✓ Workshop de Introdução à PNL: desvendando o cérebro para obter resultados (11 inscritos);
- ✓ Palestra "Hábitos e Vida Saudável" (24 inscritos);
- ✓ Palestra "O que realmente importa?: Reflexões sobre qualidade de vida e trabalho" (51 inscritos);
- ✓ Palestras: "É possível prevenir o Câncer de Mamas?" e "Como Proceder ao Receber o Diagnóstico de Câncer" (65 inscritos);
- ✓ Palestras "Prevenção ao Câncer de Próstata" e "Vida saudável: necessidade de todo homem" (52 inscritos).

QUANTIDADE DE EVENTOS (POR TIPO)



4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - CAPACITAÇÃO

Especificamente quanto à capacitação de magistrados, a Escola Judicial promoveu os eventos formativos do ano de 2019 consolidando as diretrizes gerais para formação e aperfeiçoamento de magistrados, conforme as regras da ENAMAT e as orientações contidas nas resoluções n.º 178/2013 e 192/2014, ambas no CNJ, que tratam sobre o Plano Nacional de Capacitação de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.

No total, foram registradas 3.099 capacitações, totalizando 1.350 (mil e trezentos e cinquenta) horas/aula de treinamento para servidores e magistrados em exercício neste Tribunal, com custo de R\$ 1.255.114,07 (um milhão, duzentos e cinquenta e cinco mil, cento e catorze reais e

sete centavos).

Destaca-se o alinhamento das ações da Escola Judicial ao Objetivo Estratégico 2: Promover formação continuada do quadro funcional, constante no Planejamento Estratégico do TRT16 de 2015-2020.

Destaca-se, ainda, que as ações promovidas pela Escola Judicial conseguiram atingir a missão deste Tribunal, uma vez que, com a constante capacitação, magistrados e servidores solucionam, com mais celeridade e eficiência, os conflitos trabalhistas, o que, de modo geral, beneficia a coletividade.

DEMONSTRATIVO DE REGISTROS DE CAPACITAÇÃO EM CURSOS (INTERNOS E EXTERNOS) PROMOVIDOS/CUSTEADOS PELA EJUD16 EM 2018



QUADRO GERAL DE REGISTROS DE CAPACITAÇÃO (CERTIFICADOS PELA EJUD16)



## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Durante o ano de 2019 a Gestão por Competências do Tribunal avançou realizando:

- ✓ Atualização das competências individuais das 22 Varas trabalhistas,
- ✓ Atualização das competências individuais dos 08 Gabinetes de Desembargadores;
- ✓ Atualização das competências individuais da secretaria do Tribunal Pleno e das 02 turmas;
- ✓ Competências individuais mapeadas das seguinte unidades:
  - Mapeamento das competências individuais da Coordenadoria de Gestão de Pessoas;
  - Mapeamento das competências individuais Centro de Memória e Cultura da Justiça do Trabalho no Maranhão (CEMOC);
  - Mapeamento das competências individuais da Coordenadoria de Gestão Estratégica;
  - Mapeamento das competências individuais da Secretaria da Corregedoria Regional;
  - Mapeamento das competências individuais do Setor

de Comunicação Social;

- Mapeamento das competências individuais do Setor de Arquivo; e
- Mapeamento das competências individuais Coordenadoria de Recursos, Jurisprudência e Acórdãos.

Destaca-se que no ano de 2019 não foi possível realizar avaliação de competências individuais, porém tivemos alguns produtos que contribuíram para que seja possível realizar a avaliação em 2020.

- ✓ Instalação do Programa de Gestão de Pessoas por Competências (PROGECOM) no modo homologação e teste do programa;
- ✓ Instalação do PROGECOM no modo produção e teste do programa;
- ✓ Início da inserção de competências mapeadas no PROGECOM.

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

O Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho estabelece como Meta 1 - Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida, cujo indicador é o Índice de Governança de Pessoas (iGovPessoas).

Este Tribunal ainda se encontra no estágio inicial na área de Gestão de Pessoas, ocupando o 25º lugar em comparação aos outros órgãos da Justiça do Trabalho.

INDICADOR VINCULADO E RESULTADO	
iGovPessoas	2019
Meta	40% a 69,9% (Intermediário)
iGovPessoas - Resultado alcançado	22% (Inicial)
iGestPessoas - Resultado alcançado	17% (inicial)

Convém destacar o índice de Gestão de Pessoas está no mesmo patamar dos outros índices do TRT, ocupando 26º e 25º lugar:

ÍNDICE	DESCRIÇÃO	NOTA TRT 16	CLASSIFICAÇÃO DO TRIBUNAL (EM RELAÇÃO AOS OUTROS ÓRGÃOS DA JT)
IGG	Índice Integrado de Governança e Gestão Pública	0,30	26º
IGovPUB	Índice de Governança Pública	0,31	25º
IGestPessoas	Índice de capacidade em Gestão de Pessoas	0,17	25º
IGestTI	Índice de capacidade em Gestão de TI	0,44	25º
IGestContrat	Índice de capacidade em Gestão de Contratações	0,27	25º

Os principais desafios do Tribunal estão relacionados às seguinte questões:

- ✓ Retenção da força de trabalho – que requer um planejamento com enfoque na valorização do servidor, através de sua alocação em setor adequado, ambientação, capacitação e oportunidade de exercício de função gerencial através da meritocracia. A reforma da previdência contribuiu para que muitos servidores optassem pela aposentadoria desprezando o Abono de Permanência em serviço, instituído pela Administração Pública para reter o servidor que faça jus a aposentadoria e queira permanecer em atividade até completar as exigências para a aposentadoria compulsória (75 anos de idade);
- ✓ Implemento da força de trabalho - este deve-se principalmente ao cumprimento da Resolução CSJT nº 63/2010 bem como da Resolução CNJ nº 219/2016, que num esforço significativo para priorizar a área judicial (mais precisamente o 1º grau), determinando um número mínimo de cargos e funções para a sua composição e funcionamento, proporcionam o esvaziamento da área administrativa, que precisa ser recomposta para funcionar a contento. Aliado a esse fato, tem-se a proibição, por parte do CSJT, de preenchimento de cargos

#### 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

##### 4.3 - GESTÃO DE PESSOAS - PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

- ✓ provenientes de aposentadoria, por conta de restrições orçamentárias impostas à Justiça do Trabalho desde o exercício 2016. Em 31/12/2019 os cargos vagos totalizam 23 (vinte e três), devendo esse quantitativo ser ampliado consideravelmente no primeiro semestre desse exercício de 2020 por conta da recente aprovação da Reforma da Previdência (EC nº 103/2019);
- ✓ Déficit da força de trabalho – em virtude do quadro reduzido incompatível com a realidade das necessidades da Justiça do Trabalho no Maranhão, bem como da impossibilidade de provimento dos cargos vagos em virtude das aposentadorias, por conta de restrições orçamentárias. Dessa forma, em 31.12.2019 o TRT –MA apresentava 23 cargos vagos;
- ✓ A necessidade de desenvolver ações de governança para atingimento e manutenção das metas estabelecidas para gestão de pessoas;
- ✓ Elaboração do Planejamento Estratégico da área de Gestão de Pessoas;
- ✓ Implementação do Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas (PDGP);
- ✓ Elaborar o Programa de Sucessão para as ocupações críticas, o que requer identificar e documentar as mesmas;
- ✓ Operacionalização completa do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP), notadamente os módulos da Folha de Pagamento e da Gestão por Competências - PROGECOM. Este Tribunal adotou, a partir de junho do ano de 2019, a alimentação paralela do sistema de Recursos Humanos e SIGEP/FolhaWeb, elaborando duas folhas de pagamento, cada uma a partir da base cadastral registrada no respectivo sistema, mas com pagamento pelo sistema legado. O SIGEP/FolhaWeb está constantemente sofrendo atualizações o que impossibilita a sua utilização de forma exclusiva. E o PROGECOM, apesar de implantado no ano de 2019, precisa ser alimentado com o mapeamento das competências individuais de todas as unidades do Tribunal, o que requer o mapeamento de todas as unidades;
- ✓ Implementar ações que observem estritamente as recomendações do TCU, conforme abaixo:
  - a) Item 9.1.1 do Acórdão TCU-Plenário no 2.212/2015, que recomenda ao Conselho Nacional de Justiça a adoção de ações para que as unidades sob sua jurisdição realizem planejamento da gestão de pessoas, que deverá estar alinhado à estratégia

organizacional, assegurando a definição de metas para a área e ações necessárias para alcançá-las e abranger as principais funções de recursos humanos;

- b) Item 11 do relatório da Secretaria de Fiscalização de Pessoal do TCU, adotado pelo Relator como parte integrante do Acórdão TCU-Plenário no 358/2017, que recomenda que as informações produzidas no Segundo Levantamento em Governança e Gestão de Pessoas nas unidades da Administração Pública Federal servirão de insumo para os órgãos governantes superiores (OGS) estruturarem ações com vistas ao aperfeiçoamento da gestão de recursos humanos federais;
- c) Item 180 do relatório do TCU, adotado pelo Relator como parte integrante do Acórdão TCU-Plenário no 588/2018, que dispõe que o planejamento da gestão de pessoas pode funcionar como uma ferramenta de comunicação e também de controle, pois possibilita coordenar e encorajar todos a direcionar seus esforços para objetivos comuns, bem como avaliar o desempenho da área e dos responsáveis.

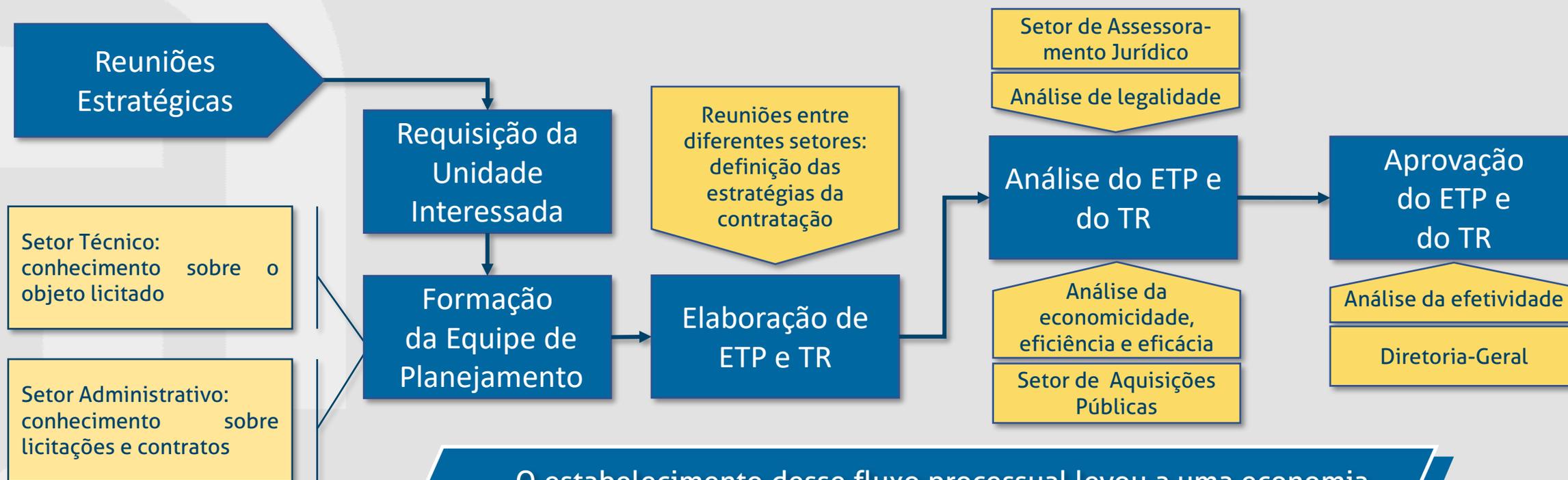


# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### ITEM 4.4 - GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

O planejamento dos atos, processos e procedimentos da organização tem início com adoção de reuniões com as unidades administrativas estratégicas, no intuito de dar ciência dos principais objetivos estratégicos do exercício, das normas e instruções que balizam a atuação administrativa, e promover o intercâmbio de conhecimentos. A partir daí, é estabelecido um fluxo de processos administrativos que possibilita o controle **concomitante** da legalidade, da economicidade, da eficiência, da eficácia e da legitimidade dos atos praticados. Aqui temos o exemplo do fluxo da fase interna de uma licitação:



O estabelecimento desse fluxo processual levou a uma economia de R\$ 10.235.316,54 com licitações – 29,34% do total estimado.

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.4 - GESTÃO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

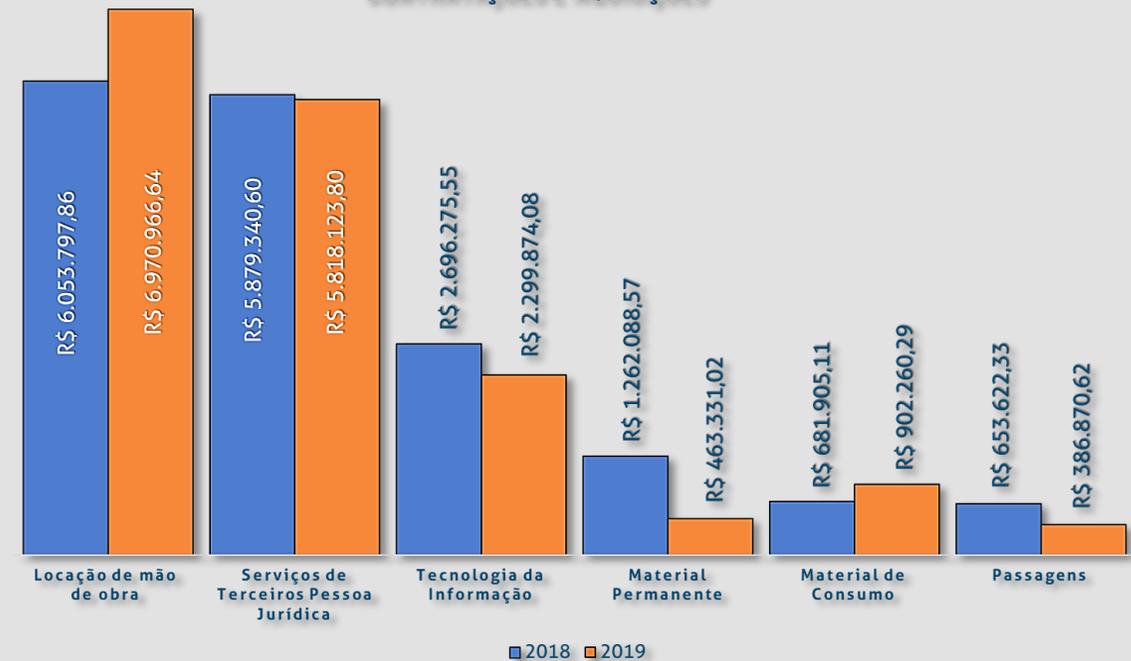
Na despesa do ano de 2019, ressalta-se o numerário disponibilizado para manutenção predial, com alinhamento ao Objetivo Estratégico 4: "Garantir a infraestrutura apropriada às atividades do TRT".

Essa despesa específica garantiu uma infraestrutura apropriada para as atividades desenvolvidas pelos servidores deste Tribunal, e conseqüentemente, a manutenção e conservação do patrimônio público, além de propiciar um ambiente fisicamente saudável, porque salubre, com aproveitamento do espaço de forma mais adequada, demonstrando a valorização daqueles que ali laboram, assim como dos jurisdicionados.

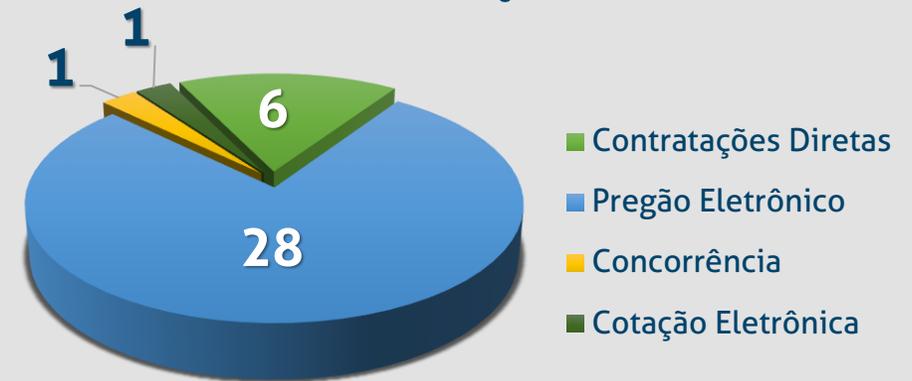
O procedimento licitatório constitui um mecanismo de controle para a Administração pública, e como parte desta, este Regional em suas contratações e aquisições utilizou-se do Pregão Eletrônico, num total de 28 (vinte e oito), como forma preponderante para uso do numerário público.

Dessa forma, as despesas realizadas ao ano de 2019 alinham-se ao Objetivo Estratégico 11: "Assegurar mecanismos de controle para a administração".

CONTRATAÇÕES E AQUISIÇÕES



TIPOS DE LICITAÇÕES



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### ITEM 4.5 - GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

## 4.5 - GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA

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

A gestão dos materiais permanentes e de consumo, incluindo o inventário anual, ocorre com a utilização do Sistema de Controle de Material e Patrimônio (SCMP), instituído pelo CSJT visando a sua padronização, sendo que no exercício de 2019 foram realizadas 1.772 movimentações de material permanente e atendidas 1.491 requisições de material de consumo por esse Sistema.

O atendimento das solicitações de novos materiais permanentes e de suas movimentações físicas pelas Unidades passou a ser feito na Central de Chamados (ASSYSTNET), agilizando o atendimento e otimizando o controle na gestão das demandas para a Coordenadoria de Material e Logística.

## CONTROLES CONTÁBEIS

Os controles contábeis são feitos mediante acompanhamento dos Relatórios Mensais disponibilizados pelo SCMP, que realiza o fechamento automático dos ativos. São eles: o **Relatório Mensal de Almoxarifado (RMA)**, de entradas/saídas e registro dos materiais permanentes e de consumo, e o **Relatório de Movimentação de Bens Móveis (RMB)**, que retrata a movimentação de material permanente.

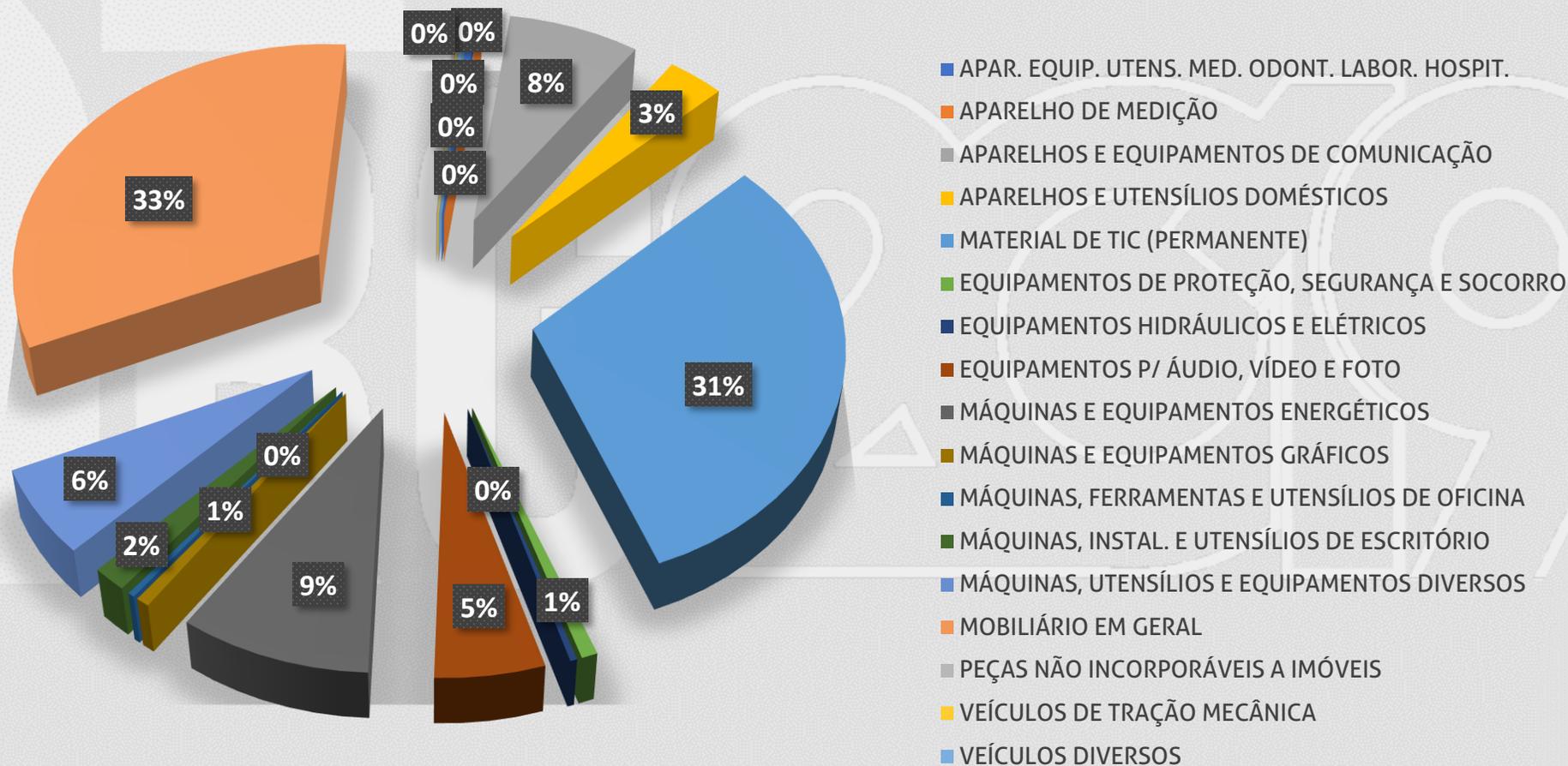
## DADOS CONSOLIDADOS

MATERIAIS	SALDO REMANESCENTE 2018/2019	ENTRADAS EM 2019	SAÍDAS EM 2019	SALDO REMANESCENTE PARA 2020
CONSUMO	545.113,60	589.162,20	485.741,93	648.533,87
PERMANENTE	30.832.687,15	2.442.891,49	3.824.594,79	29.450.983,85
TOTAL	31.377.800,75	3.032.053,69	4.310.336,72	30.099.517,72

4.5 - GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA - INVESTIMENTOS EM INFRAESTRUTURA E EQUIPAMENTOS

No exercício de 2019, a 16ª Região investiu R\$ 2.392.184,77 em aquisição de materiais diversos, tais como equipamentos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), aparelhos de ar condicionado, mobiliário em geral,

otimizando a estrutura física do Tribunal e R\$ 50.706,72 em ativos intangíveis (softwares), para a modernização do parque tecnológico, agilizando o processamento dos dados e aprimorando os sistemas de segurança.



## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

## 4.5 - GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA - BENS IMÓVEIS

O controle de bens imóveis é realizado em conjunto com a Superintendência de Patrimônio da União no SPIUnet (Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União).



Dos 19 Imóveis em uso por este Tribunal na capital e interior, 12 regularmente cadastrados e avaliados no SPIUnet, nas cidades de:

- ✓ Açailândia
- ✓ Balsas
- ✓ Estreito
- ✓ Santa Inês
- ✓ São Luís



**Os ativos do Tribunal totalizam R\$ 30.728.479,41.**

#### PRINCIPAIS DESAFIOS:

Regularizar, em conjunto com a Superintendência de Patrimônio da União, todos os imóveis de modo a equalizar as informações nos sistemas de controle, SPIUnet e SIAFI.

Através do Processo Administrativo 1637/2019 todos os imóveis em uso pelo TRT 16ª Região tiveram suas avaliações atualizadas, como parte do processo de registro e atualização cadastral, que segue em andamento.

#### O TRT DA 16ª REGIÃO:

- **NÃO** possui Imóveis Funcionais da União sob sua responsabilidade;
- Possui **1** imóvel locado de terceiros, na cidade de Imperatriz, para abrigar o Foro "Manuel Alfredo Martins e Rocha".

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.5 - GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA - MATERIAIS DE CONSUMO

Com estocagem ordenada através de endereçamento dos materiais de consumo, o Almoxarifado registrou em 2019 a entrada de 100 apropriações dos mais variados materiais de consumo.

PRINCIPAIS INVESTIMENTOS EM MATERIAIS DE CONSUMO:

- Expediente - R\$ 148.323,56
- Processamentos de Dados - R\$ 228.022,39
- Manutenção - R\$ 33.292,29 <sup>1</sup>
- Elétricos - R\$ 92.283,85 <sup>1</sup>

MÉTRICAS DE CONSUMO

Papel A4 <sup>2</sup>	
2018	2.223 unid.
2019	2.725 unid.

Copo 180 ml <sup>2</sup>	
2018	2.578 unid.
2019	3.309 unid.

<sup>1</sup> A aquisição dos materiais Elétricos e de Manutenção visam aumentar a vida útil dos materiais energéticos e de informática em uso, ampliando sua vida útil e reduzindo a necessidade de aquisição de novos equipamentos, contribuindo assim com as restrições orçamentárias sofridas por essa justiça especializada e otimizando a gestão sustentável dos recursos.

<sup>2</sup> Houve aumento sensível nos consumos de Papel A4 e Copos descartáveis nas unidades judiciárias e administrativas.

MOVIMENTAÇÃO FINANCEIRA	MATERIAIS PERMANENTES	
	Saldo de 2018	R\$ 30.832.687,15
	Entradas 2019	R\$ 2.442.891,49
	Saídas 2019	R\$ 3.824.594,79
	Saldo de 2019	R\$ 29.450.983,85
MATERIAIS DE CONSUMO		
Saldo de 2018	R\$ 545.113,60	
Entradas 2019	R\$ 589.162,20	
Saídas 2019	R\$ 485.741,93	
Saldo de 2019	R\$ 648.533,87	

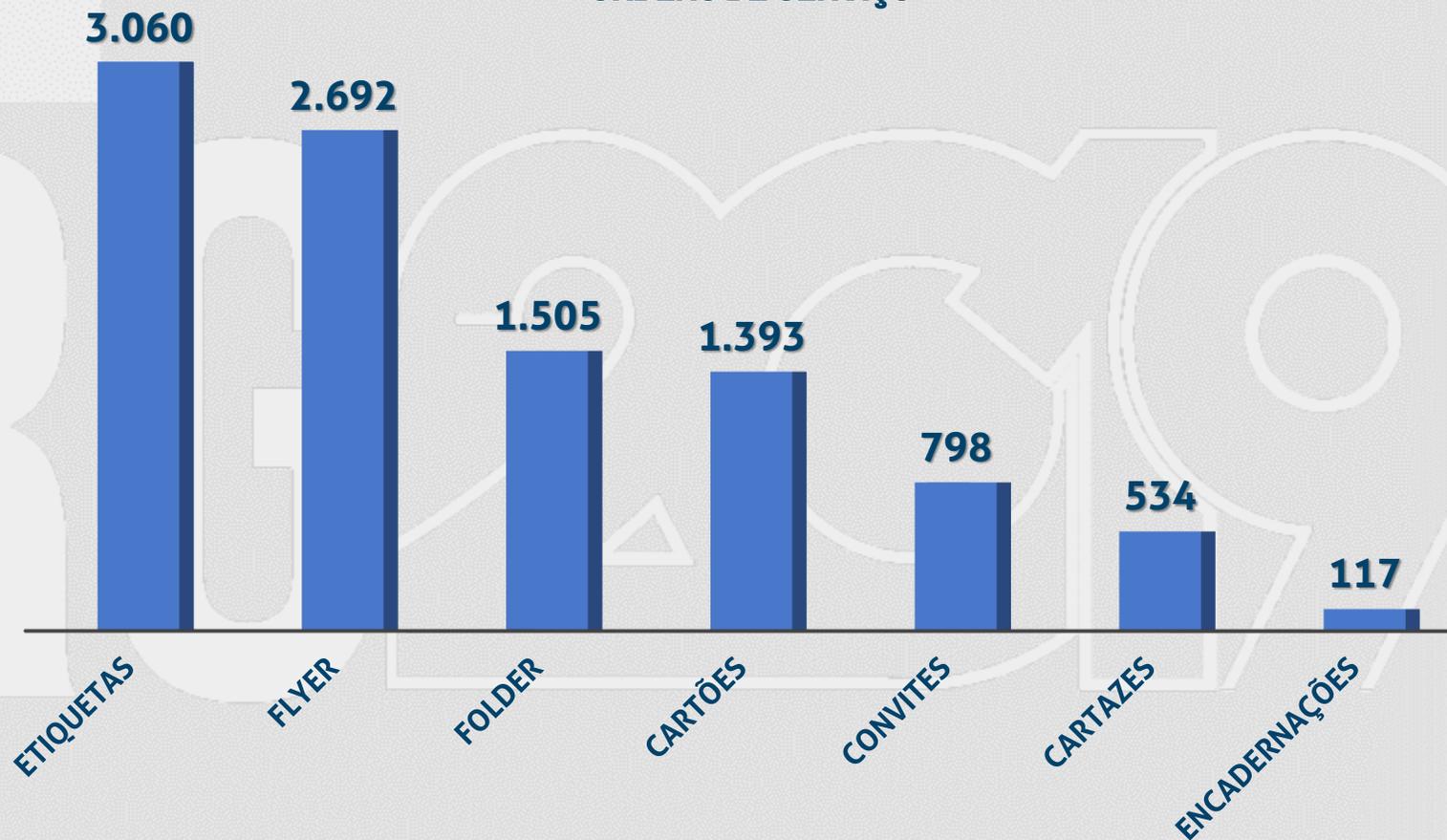
Gerenciamento de 25 Atas de Registro de Preço de materiais variados.

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.5 - GESTÃO DO PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA – SETOR GRÁFICO

O Setor Gráfico, com maquinário especializado atende as diversas Unidades Administrativas e Judiciárias do Tribunal, além dos Gabinetes dos Desembargadores, Vice-Presidência e Presidência, e ainda, demandas especiais, como as da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e do Comitê do Trabalho Seguro, em suas mais variadas demandas de, desde impressos até a programação visual em suas mais variadas formas de apresentação.

ORDENS DE SERVIÇO



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### ITEM 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

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

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 211/2015**

Estratégia Nacional de TIC do Poder Judiciário

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 198/2014**

Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2015-2020

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 182/2013**

Diretrizes para as contratações de Solução de TIC

**DECRETO Nº 9.637/2018**

Política Nacional de Segurança da Informação

**RESOLUÇÃO CSJT Nº 158/2015**

Plano Estratégico de TIC da Justiça do Trabalho (PETIC-JT) 2015-2020

**RESOLUÇÃO TRT16 Nº 190/2019**

Plano Estratégico de TIC (PETIC) do TRT16

**RESOLUÇÃO TRT16 Nº 187/2015**

Plano Estratégico do TRT 16ª Região 2015-2020

**RESOLUÇÃO TRT16 Nº 244/2016 \***

Estrutura organizacional e competências da CTIC

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

#### 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

##### 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS DE TIC

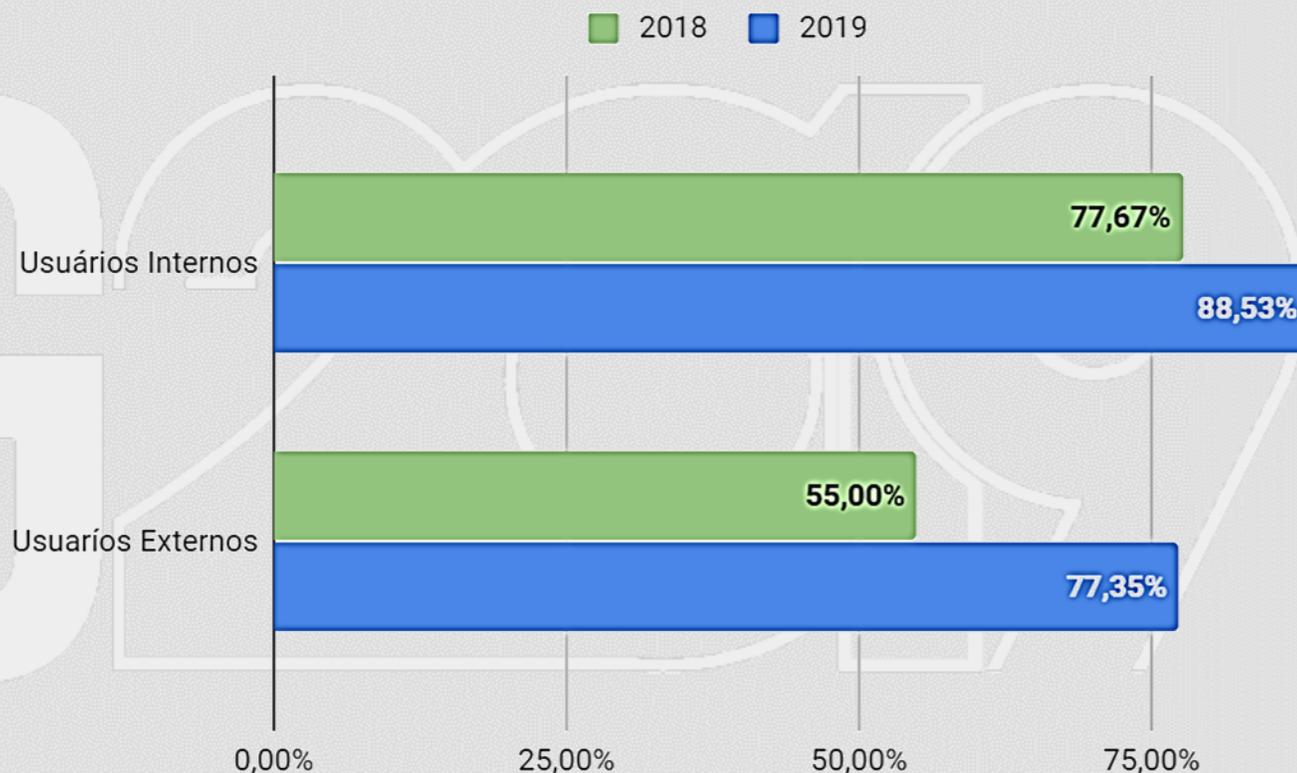
O principal indicador que mede a contribuição da área de TIC na missão do Tribunal é o Índice de Satisfação dos Usuários de TIC. Esse indicador está previsto no âmbito da Justiça do Trabalho no Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação da Justiça do Trabalho e em âmbito local no Plano Estratégico Institucional do Tribunal, e no Plano Estratégico de TIC.

O objetivo do indicador é avaliar a percepção do usuários com a disponibilização e manutenção de soluções e serviços de TIC, para, assim, verificar o desempenho da área de TIC, indicando se as ações realizadas ao longo de um exercício – projetos, gestão dos processos, operações, contratações, capacitações etc. – estão efetivamente contribuindo para o alcance dos objetivos e metas institucionais.

A satisfação dos usuários é medida em duas dimensões: a dos usuários internos, que inclui servidores, magistrados e terceirizados; e a dos usuários externos, que abarca advogados, procuradores e o público em geral.

Nota-se que em 2019 – conforme apresentado na figura acima – houve uma grande evolução na percepção que usuários têm dos serviços ofertados pela área de TIC. Os usuário internos aumentaram sua satisfação em 13,98%. E os usuários externos elevaram sua percepção em relação à TIC em 40,64%.

### Satisfação dos Usuários de TIC

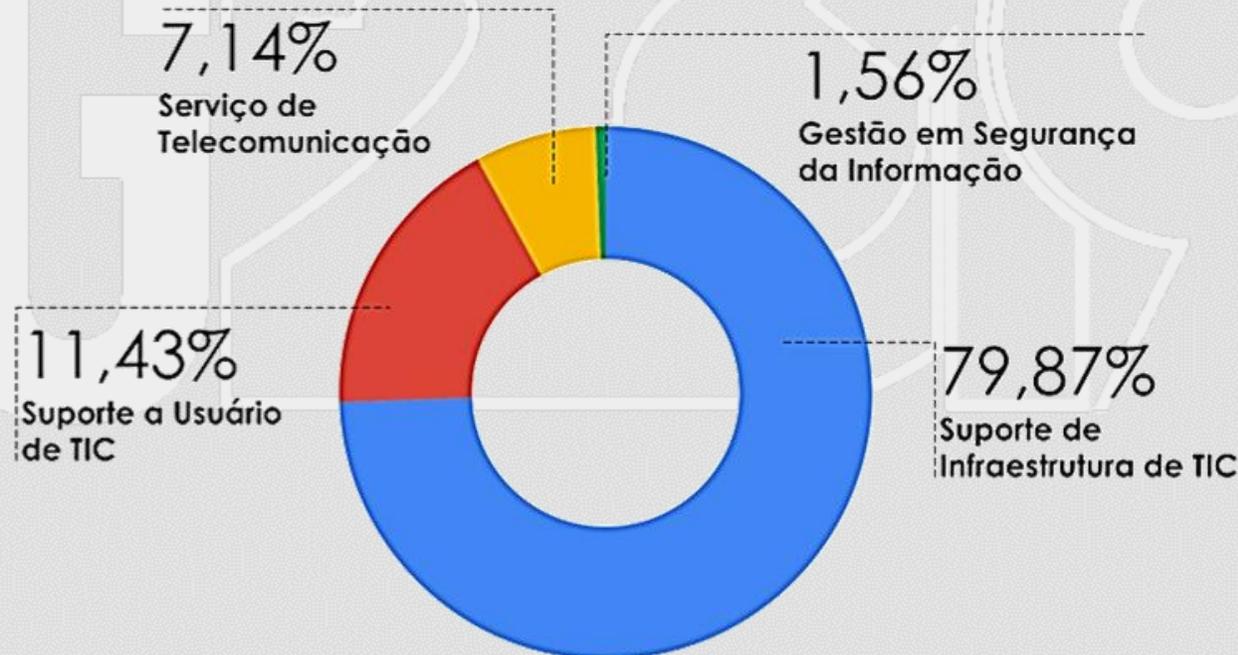


## 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - RECURSOS APLICADOS EM TIC

Para o exercício de 2019, o Tribunal executou um orçamento no valor de R\$ 5.250.064,47 em Tecnologia da Informação e Comunicação, sendo o valor empenhado correspondente à R\$ 5.250.064,47 e a quantia de R\$ 5.168.299,26 liquidada no exercício. A tabela abaixo apresenta o detalhamento do orçamento por natureza da despesa (custeio e investimento).

GRUPO DESPESA	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS PAGAS	DESPESAS INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR
Investimento	R\$ 2.796.095,29	R\$ 2.796.095,29	R\$ 0,00
Custeio	R\$ 2.453.969,18	R\$ 2.372.203,97	R\$ 81.765,21
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 5.250.064,47</b>	<b>R\$ 5.168.299,26</b>	<b>R\$ 81.765,21</b>

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



## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

## 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - CONTRATAÇÕES DE TIC MAIS RELEVANTES

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

As contratações mais relevantes de recursos de TIC vigentes em 2019 – consideradas aquelas que relacionam-se diretamente à prestação jurisdicional e ao funcionamento do órgão – estão listadas a seguir:

Nº CONTRATO	CONTRATAÇÃO	OBJETIVO	VÍNCULO ESTRATÉGICO	VALOR
30/2019	<b>Aquisição e Implantação de servidores em lâminas</b>	Ampliação da capacidade de processamento de dados para os serviços de TIC ofertados pelo Tribunal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)</li> <li>➤ Promover a Segurança da Informação (PETIC)</li> </ul>	R\$ 1.700.024,66
47/2018	<b>Implantação do Data Center Redundante</b>	Criação de um ambiente computacional redundante, para proporcionar alta disponibilidade aos serviços de TIC - principalmente ao Processo Judicial Eletrônico	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Primar pela satisfação dos usuários de TIC (PETIC)</li> <li>➤ Promover a Segurança da Informação (PETIC)</li> </ul>	R\$ 963.166,43
20/2015	<b>Central de Atendimento de TI</b>	Manutenção do serviço de atendimento remoto e presencial aos servidores, magistrados e público externo (advogados, procuradores, partes etc.) na resolução de incidentes e fornecimento de serviços de TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Aprimorar a qualidade da gestão administrativa (PEI)</li> <li>➤ Primar pela satisfação dos usuários de TIC (PETIC)</li> <li>➤ Aprimorar a Governança e Gestão de TIC (PETIC)</li> </ul>	R\$ 557.240,14
49/2018	<b>Manutenção e Suporte do Datacenter Principal</b>	Manutenção e Suporte do Data Center principal, o qual suporta os serviços de TIC ofertados pelo Tribunal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)</li> <li>➤ Promover a Segurança da Informação (PETIC)</li> </ul>	R\$ 285.480,72
04/2016	<b>Suporte ao Banco de Dados PostgreSQL</b>	Manutenção e Suporte do Banco de Dados utilizado no Processo Judicial Eletrônico (PJe)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)</li> </ul>	R\$ 226.399,85

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

## 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - INICIATIVAS DE TIC

Dentre as ações e projetos realizados na área de TIC no ano de 2019, destacam-se aquelas adiante elencadas, divididas em iniciativas de âmbito nacional e de caráter local

## IMPLANTAÇÃO DO SIGEP-JT (INICIATIVA DE ÂMBITO NACIONAL)

O Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT) foi instituído nacionalmente pela Resolução CSJT nº 217/2018 como ferramenta informatizada a ser adotada por todos os Tribunais Regionais da Justiça do Trabalho. O Tribunal concluiu em 2019 a implantação em produção dos módulos principais do SIGEP, que são a FolhaWeb, o SGRH e o SIGEP Online. Apresenta-se, na tabela a seguir, o detalhamento das atividades desenvolvidas no ano de 2019:

		INSTALAÇÃO	MIGRAÇÃO DE DADOS	HOMOLOGAÇÃO	CAPACITAÇÃO	SISTEMA EM PRODUÇÃO	PRINCIPAIS ATIVIDADES REALIZADAS / OBSERVAÇÕES
<b>Módulos Principais</b>	Módulo Principal (SGRH)	100%	100%	100%	100%	Sim	Módulo disponibilizado em ambiente de Produção em Junho/2019, quando ocorreu a carga definitiva de dados do legado (migração).
	Sigep Online	100%	Não se Aplica	100%	0%	Sim	Módulo disponibilizado em ambiente de Produção em Setembro/2019. Não houve ação de treinamento de usuários.
	FolhaWeb	100%	Não se Aplica	100%	100%	Sim	Módulo disponibilizado em ambiente de Produção. Não houve migração das folhas de pagamento do legado. Primeira folha paga pela FolhaWeb em Setembro/2019.
<b>Outros Módulos</b>	Escola Judicial	100%	100%	0%	0%	Não	Módulo instalado e disponibilizado em Homologação para a EJUD-TRT16. Optou-se por não migrar as ações de treinamento do sistema legado, que ficará disponível para consulta. Pendente de treinamento pela ENAMAT.
	Progecom	100%	Não se Aplica	100%	100%	Sim	Módulo disponibilizado em ambiente de homologação para a Coordenação de Gestão de Pessoas
	Conector eSocial	100%	Não se Aplica	0%	0%	Não	Em processo de emissão de certificado A1 para homologação
	Autoatendimento	0%	Não se Aplica	0%	0%	Não	Sem atividades realizadas em 2019

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

## 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - INICIATIVAS DE TIC

## DESENVOLVIMENTO DO SIGS-JT (INICIATIVA DE ÂMBITO NACIONAL)

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

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

	DESCRIÇÃO DO MÓDULO	% DE CONCLUSÃO
Módulo de Agenda e Tabelas Básicas	Responsável por registrar as escalas e agendas dos profissionais de saúde, a fim de que o servidor/magistrado possa agendar consultas de saúde.	83%
Módulo Assistencial	Responsável por registrar dados de saúde do magistrado/servidor.	90%
Módulo Ocupacional	Responsável por registrar dados ocupacionais do magistrado/servidor.	83%
Módulo Pericial	Responsável por registrar dados periciais do magistrado/servidor.	80%
Módulo de Segurança do Trabalho	Responsável por registrar dados de segurança do trabalho do magistrado/servidor.	30%
Módulo de Segurança SBIS	Responsável por resguardar o sistema em termos de níveis de segurança exigidos. Neste módulo são implementadas diversas medidas de segurança, que estão contempladas no Manual de Certificação para Sistemas de Registro Eletrônico de Saúde, fornecido pela Sociedade Brasileira de Informática em Saúde	60%

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

## 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - INICIATIVAS DE TIC

## DESENVOLVIMENTO DO MÓDULO NACIONAL PEC PARA O PJE-JT (INICIATIVA DE ÂMBITO NACIONAL)

O módulo PEC – Preparação de Expedientes e Comunicações – é uma funcionalidade do PJe em desenvolvimento pela equipe do TRT da 16ª Região por solicitação do CSJT – formalizado através de um acordo de cooperação técnica – para ser integrado ao sistema nacional PJE-JT. A funcionalidade foi integrada para utilização dos regionais pilotos na versão 2.5 do PJE-JT em dezembro de 2019. Apresenta-se a seguir o detalhamento da evolução do projeto:

	DESCRIÇÃO DO ENTREGÁVEL	% DE CONCLUSÃO
Entregável 01	Cadastro de Atos Agrupados e Exibição de Participantes do Processo	97%
Entregável 02	Cadastro de Destinatários, Outros destinatários e Signatários de Expedientes e Comunicações	95%
Entregável 03	PEC Fora do Fluxo e Impressão de Expedientes e Comunicações Físicos	97%
Entregável 04	Cadastro de Endereços em Expedientes e Comunicações	95%
Entregável 05	Integração com o GIM	95%
Entregável 06	Finalização de Expedientes e Comunicações	95%
<b>Entregável 07</b>	<b>Melhorias no PAC-2 (Cancelado)</b>	<b>0%</b>
Entregável 08	Integração com o GIGS	0%
Entregável 09	Integração com o E-Carta	0%
Entregável 10	Integração com as Cartas Precatórias	0%

TEMA	INICIATIVA	BENEFÍCIOS ESPERADOS	VÍNCULO ESTRATÉGICO
INFRAESTRUTURA	Finalização da Implantação do Data Center Redundante	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Garantir que os principais sistemas e serviços de Tecnologia da Informação permaneçam operantes mesmo após incidente ou desastres de pequenas ou grandes proporções</li> <li>➤ Aumentar o tempo de disponibilidade dos sistemas de informação</li> <li>➤ Garantir alta disponibilidade dos serviços de TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)</li> <li>➤ Promover a Segurança da Informação (PETIC)</li> </ul>
	Ampliação dos links de dados das varas do trabalho do interior	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumentar a produtividade dos servidores das varas do interior</li> <li>➤ Reduzir dos custos da contratação</li> <li>➤ Permitir a disponibilização de novos serviços às varas do interior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)</li> <li>➤ Promover a Segurança da Informação (PETIC)</li> </ul>
	Reestruturação da rede do Tribunal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumentar o tempo de disponibilidade dos sistemas de informação</li> <li>➤ Aprimorar os mecanismos de segurança da informação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)</li> <li>➤ Promover a Segurança da Informação (PETIC)</li> </ul>
	Ampliação do sistema de monitoramento da infraestrutura de TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumentar o tempo de disponibilidade dos sistemas de informação</li> <li>➤ Atuar proatividade na manutenção dos serviços de TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Garantir a Infraestrutura de TIC (PETIC)</li> <li>➤ Promover a Segurança da Informação (PETIC)</li> </ul>

TEMA	INICIATIVA	BENEFÍCIOS ESPERADOS	VÍNCULO ESTRATÉGICO
PJE	Implantação do Sistema ROBÔ BACENJUD	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reduzir o prazo para tramitação dos processos</li> <li>➤ Aumentar a efetividade no bloqueio bancário de valores devidos em ações trabalhistas.</li> <li>➤ Reduzir o tempo empregado nas atividades operacionais de bloqueios bancários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Assegurar produtividade na prestação jurisdicional (PEI)</li> <li>➤ Impulsionar os processos de execução (PEI)</li> <li>➤ Promover a cidadania e a integração com a sociedade (PEI)</li> <li>➤ Buscar a efetividade na prestação jurisdicional (PEI)</li> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Primar pela satisfação dos usuários de TIC (PETIC)</li> </ul>
	Implantação do Sistema Satélite SAOPJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reduzir o prazo para tramitação dos processos</li> <li>➤ Permitir a realização de julgamentos eletrônicos</li> <li>➤ Aprimorar o gerenciamento das unidades judiciárias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Assegurar produtividade na prestação jurisdicional (PEI)</li> <li>➤ Impulsionar os processos de execução (PEI)</li> <li>➤ Promover a cidadania e a integração com a sociedade (PEI)</li> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Primar pela satisfação dos usuários de TIC (PETIC)</li> </ul>

## INICIATIVAS DE ÂMBITO LOCAL

TEMA	INICIATIVA	BENEFÍCIOS ESPERADOS	VÍNCULO ESTRATÉGICO
PJe	Implantação do Sistema SIF	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Agilizar a tramitação processual na fase de execução</li> <li>➤ Tornar mais fácil e segura a emissão de alvarás judiciais</li> <li>➤ Reduzir riscos de fraudes em alvarás judiciais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Primar pela satisfação dos usuários de TIC (PETIC)</li> <li>➤ Assegurar produtividade na prestação jurisdicional (PEI)</li> <li>➤ Impulsionar os processos de execução (PEI)</li> <li>➤ Promover a cidadania e a integração com a sociedade (PEI)</li> </ul>
Software	Reformulação do Site Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumentar a satisfação dos usuários de TIC</li> <li>➤ Modernizar o layout do site do Tribunal</li> <li>➤ Melhorar a usabilidade do site</li> <li>➤ Tornar o site aderente aos padrões nacionais e internacionais de acessibilidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Promover a cidadania e a integração com a sociedade (PEI)</li> <li>➤ Primar pela satisfação dos usuários de TIC (PETIC)</li> </ul>
Suporte ao usuário	Expansão da ferramenta de gerenciamento de serviços para outras unidades (Serviços Gerais, Engenharia e Material e Logística)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumentar a satisfação dos usuários de TIC</li> <li>➤ Unificar e padronizar o canal de atendimentos aos usuários</li> <li>➤ Agilizar o atendimento das solicitações dos usuários</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Aprimorar a qualidade da gestão administrativa (PEI)</li> <li>➤ Primar pela satisfação dos usuários de TIC (PETIC)</li> </ul>

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - INICIATIVAS DE TIC

#### INICIATIVAS DE ÂMBITO LOCAL

TEMA	INICIATIVA	BENEFÍCIOS ESPERADOS	VÍNCULO ESTRATÉGICO
GOVERNANÇA E GESTÃO	Elaboração do processo de planejamento do PETIC e PDTIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aprimorar o planejamento da área de TIC</li> <li>➤ Proporcionar a alocação racional de recursos de TIC através da orientação e da priorização de projetos e investimentos estratégicos de TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Aprimorar a Governança e Gestão de TIC (PETIC)</li> </ul>
	Elaboração dos processos de gerenciamento de problema, mudança e liberação	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumentar a satisfação dos usuários de TIC</li> <li>➤ Aprimorar a gestão dos serviços de TIC</li> <li>➤ Minimizar os riscos e impactos relacionados aos serviços de TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Aprimorar a Governança e Gestão de TIC (PETIC)</li> </ul>
	Revisão dos processos de gerenciamento de serviços de TIC (Catálogo de Serviços, Software e Projetos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumentar a satisfação dos usuários de TIC</li> <li>➤ Aprimorar a gestão dos serviços de TIC</li> <li>➤ Garantir que a gestão de serviços de TIC esteja aderente às necessidades dos usuários de TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoar a Infraestrutura e a Governança de TIC (PEI)</li> <li>➤ Aprimorar a Governança e Gestão de TIC (PETIC)</li> </ul>

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

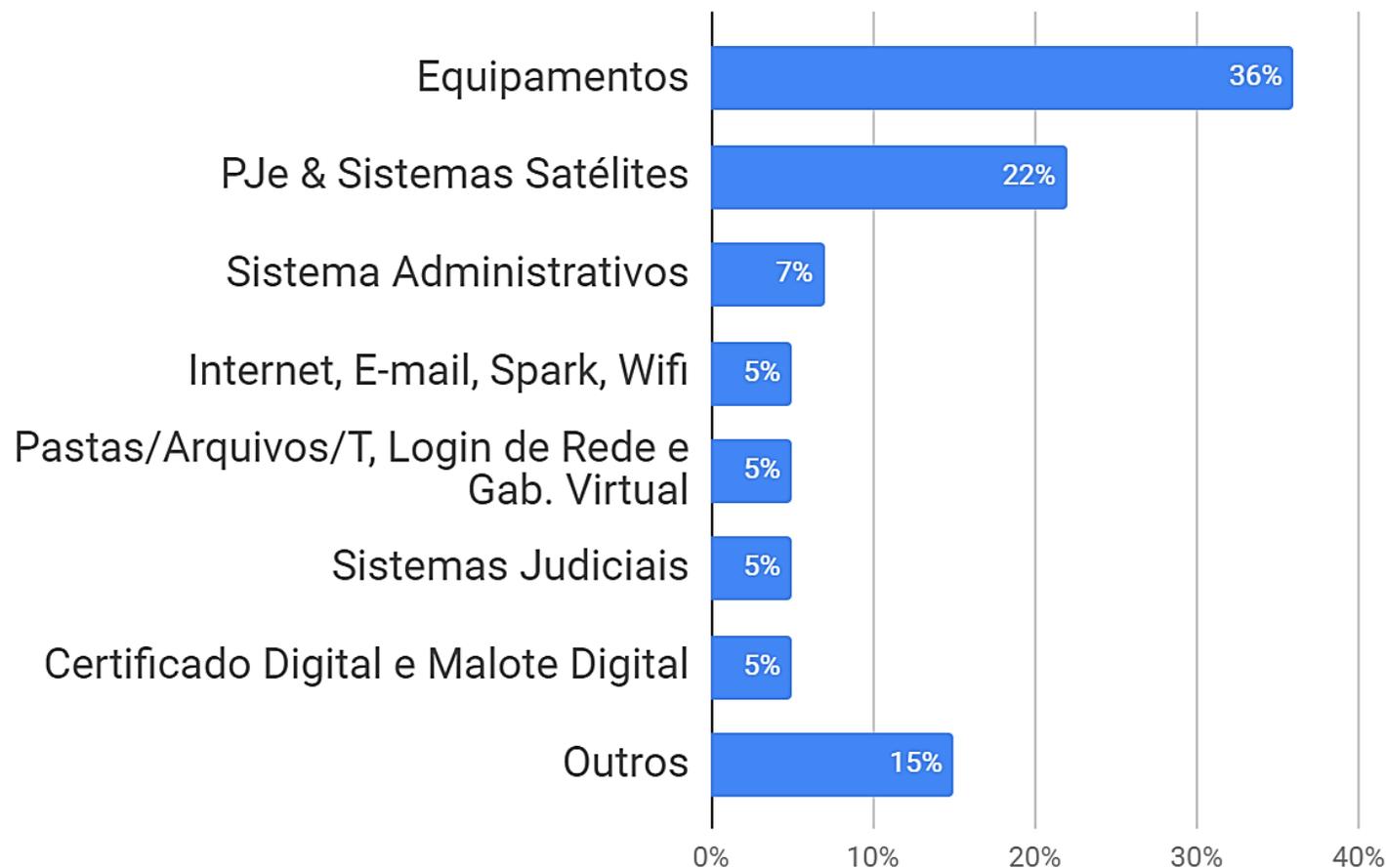
## 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - ATENDIMENTOS AOS USUÁRIOS DE TIC

No suporte aos usuários de TIC, o Tribunal utiliza a função da Central de Atendimento de TI (CATI), cuja papel principal é ser o ponto de contato entre os usuário e a TIC, registrando e dando tratamento inicial aos incidentes e requisições de serviço, além de gerenciar todo o ciclo de vida dos atendimentos. A CATI adota nas suas atividades os processos formalizados de Gerenciamento de Incidentes e Cumprimento de Requisições de Serviços (Portaria GP N° 246/2016).

Durante o ano de 2019, foram atendidos pela CTIC 13.748 chamados (média mensal de 1.146 chamados e média diária de 52 chamados).

Na figura ao lado é apresentada a distribuição dos chamados de 2019 agrupados por serviços do Catálogo de Serviços de TIC.

## Atendimentos por Categoria de Serviços



## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

## 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - CAPACITAÇÕES DE TIC

As capacitações em TIC são planejadas e definidas no Plano Anual de Capacitação de TIC do TRT16, instituído pela Portaria EJUD16 N° 48/2019. Para o ano de 2019, foi disponibilizado um orçamento na ordem de R\$90.000,00, deste valor, a CTIC utilizou R\$ 86.529,56.

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

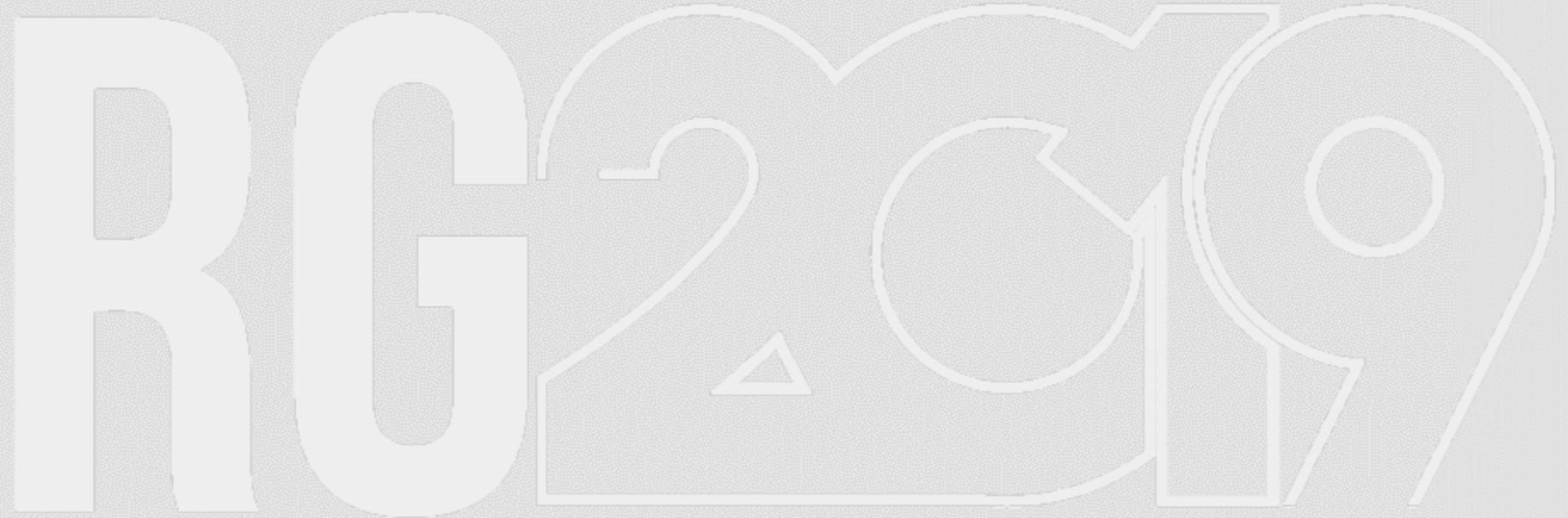
Foram capacitados na área de TIC 23 servidores nas modalidades EAD e Presencial. Apesar do orçamento reduzido frente às necessidades de aperfeiçoamento do quadro de pessoal de TIC, houve bom aproveitamento dos recursos orçamentário com a utilização predominantemente da modalidade de treinamento à distância, que representou 89% do total das capacitações realizadas. Nesse sentido, o plano deu sua parcela de contribuição na busca do Tribunal pelo objetivo estratégico “Aperfeiçoar a gestão de custos”.

A tabela a seguir apresenta os números gerais sobre a execução do Plano Anual de Capacitação de TIC 2019:

DESCRIÇÃO	NÚMEROS
Quantidade de servidores capacitados	23 servidores
Carga horária cumprida	978 horas
Quantidade de cursos realizados	104 capacitações
Custo com cursos	R\$ 28.885,67
Custo com passagens	R\$ 22.405,61
Custo com diárias	R\$ 23.568,28
<b>Total de investimentos</b>	<b>R\$ 86.529,56</b>

Na área de Segurança da Informação, as seguintes ações foram realizadas no ano de 2019:

- Estabelecimento da Estratégia de Conscientização, Treinamento e Educação em Segurança da Informação e Comunicação;
- Execução do Plano Anual de Conscientização, Treinamento e Educação em Segurança da Informação e Comunicação do ano de 2018, que abordou a conscientização em Segurança da Informação com foco na disseminação da Política de Segurança da Informação e Comunicação, engenharia social, proteção de dispositivos móveis, malwares e demais assunto, utilizando o Calendário Institucional, além das mídias sociais, dos boletins da CTIC, de e-mails e de notícias no site do Tribunal.



## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

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

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

A questão orçamentária também fará parte dos desafios de 2020. Alternativas deverão ser encontradas para conciliar as limitações orçamentárias decorrente da aplicação pela Emenda Constitucional Nº 95/2016, a manutenção dos serviços essenciais de TIC e o aumento das demandas por soluções de TIC.

Em relação às ações futuras, a área de TIC trabalhará, no ano de 2020, principalmente, nas seguintes linhas de atuação:

- ✓ Realização de ações voltadas para o aumento dos indicadores de maturidade de governança de TIC (IGOVTI do TCU e IGOVTIC-JUD do CSJT);
- ✓ Realização de ações para alcançar a conformidade com Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;
- ✓ Aumento na percepção positiva da CTIC pelo Tribunal com a criação de mais conteúdo voltado para os usuários, tais como: informativos, FAQs, tutoriais; e realização de acompanhamento mais efetivos dos serviços prestados antes, durante e após os atendimentos;
- ✓ Participação no Desenvolvimento de módulos nacionais;
- ✓ Desenvolvimento do PEC, funcionalidade de correspondência do PJE;

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.6 - GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

- ✓ Desenvolvimento da Notificação - PUSH, módulo do PJE;
- ✓ Desenvolvimento do Sistema Integrado em Gestão de Saúde da JT (Módulo do SIGEP).
- ✓ Implantação do PROAD (Sistema de Processos Administrativo) e do SILC (Sistema de Licitações e Contratos);
- ✓ Implantação da infraestrutura Ágil para o PJE;
- ✓ Implantação de links redundantes para as Varas do Trabalho localizadas no interior do estado;
- ✓ Ampliação da quantidade de serviços disponíveis ou com redundância no Datacenter Redundante.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### ITEM 4.7 - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.7 - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

#### CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE NAS CONTRATAÇÕES E AQUISIÇÕES

As ações socioambientais no TRT 16ª Região são orientadas pelas normas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Conselho Nacional de Justiça, por meios de seus normativos:

- Guia de Contratações do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, instituído pela Resolução CSJT nº 103, de 2012;
- Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental, instituída pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 24, de 2014;
- Resolução nº 201, de 2015, do Conselho Nacional de Justiça.

No âmbito do TRT da 16ª Região, as atividades do setor vinculam-se ao Objetivo Estratégico nº 13 “promover a cidadania e integração com a sociedade”.

#### PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL (PLS)

O PLS abrange práticas sustentáveis, racionalização e consumo consciente de materiais e serviços como energia, água e esgoto, assim como gestão de resíduos, qualidade de vida no ambiente de trabalho, capacitação em ambiental, contratações sustentáveis e redução de emissão de poluentes.

O PLS foi instituído pela Portaria GP nº 1.187, de 2015,

estabelecendo metas de redução para o período compreendido entre os anos de 2016 a 2021.

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

#### QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O PLS elegeu alguns projetos para a implementação de sua política de promoção de bem estar e a saúde no ambiente de trabalho, entre eles estão o Programa “Saúde da Mulher”; Campanha “Carnaval Seguro”; Programas de controle de diabetes e hipertensão e Programa “Vacinação em Dia”, por meio dos quais tem conseguido atingir boa parte do quadro de pessoal.

Somam-se a essas ações, as de cunho solidário, como o TRT na Escola; Projeto Incluir; Carrinho de Leitura, Natal solidário e por último as ações chamadas de “Bibliotroca” e “Projeto Cuidar-se”.

Por meio do Setor de Manutenção Predial promoveu inúmeras intervenções em ambientes de trabalho visando adequá-los aos padrões de saúde, segurança, conforto e integração.

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

4.7 - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL - RESULTADOS DE REDUÇÃO DE CONSUMO E CUSTOS

REDUÇÃO NO CONSUMO DE PAPEL

Em 2019, o consumo de papel foi 54,07% menor do que o consumo registrado em 2015, tendo alcançado uma economia de 29,23% dos custos relativos ao ano base, e ainda, em relação ao ano de 2018, o consumo de resmas de papel reduziu 7,19%.

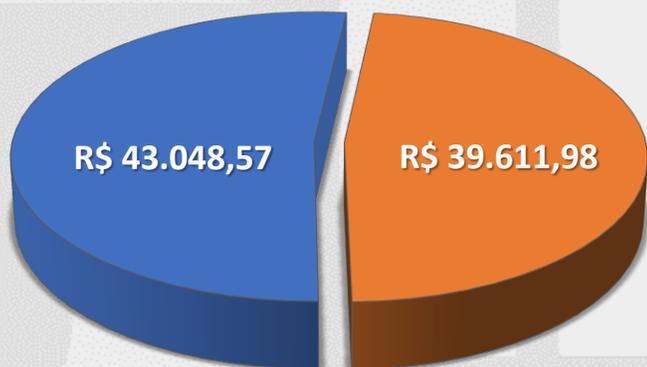
REDUÇÃO NO CONSUMO DE COPOS DESCARTÁVEIS

O consumo de copos descartáveis em 2019 reduziu 33,92% em relação ao ano de 2015, com economia acumulada de 33,48%. Do total consumido em copos descartáveis em 2019, 70,28% refere-se uso de copo de água e somente 29,72% de café.

REDUÇÃO NA QUANTIDADE DE IMPRESSÃO

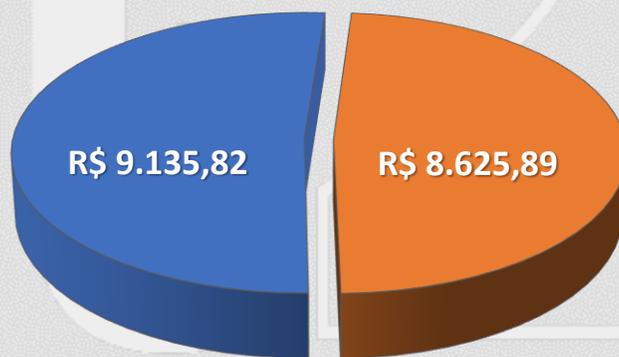
Em comparação ao ano anterior, a redução de impressão de documentos em 2019 atingiu 9,59% e em relação a 2015, 38,85%.

PAPEL (R\$)



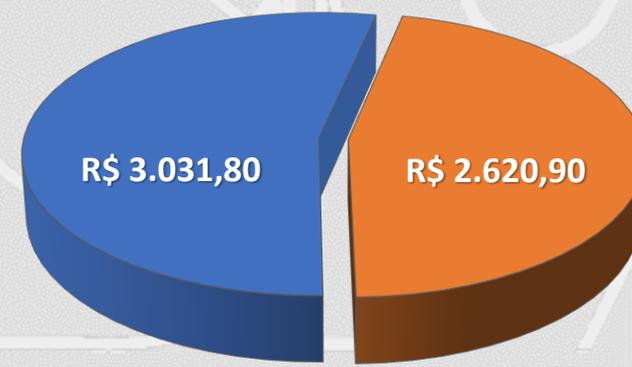
■ 2018 ■ 2019

COPO DESCARTÁVEL (R\$)



■ 2018 ■ 2019

IMPRESSÃO DE DOCUMENTOS (R\$)



■ 2018 ■ 2019

4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

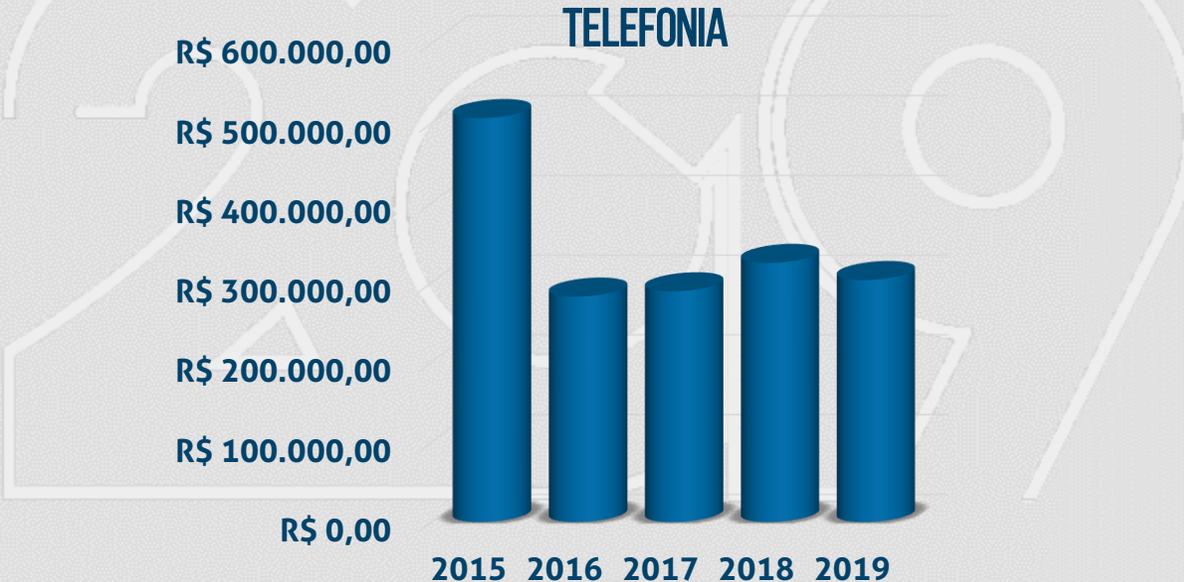
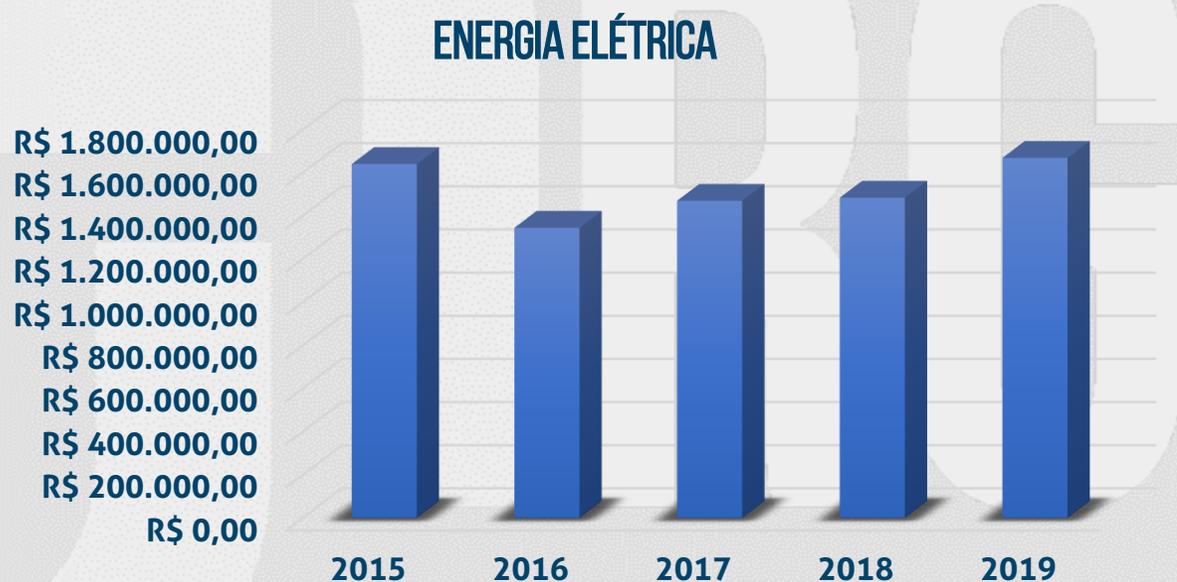
4.7 - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL - USO CONSCIENTE DOS RECURSOS NATURAIS

AUMENTO NO CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA

Em 2019, o consumo com energia elétrica ultrapassou ao de 2018, todavia no acumulado comparado a 2015, mantém-se no patamar linear.

REDUÇÃO NO USO DE TELEFONIA

Percebe-se uma queda significativa nos valores gastos com telefonia quando nos últimos cinco anos. Em relação ao exercício 2018, o consumo sofreu uma redução de quase 5%.



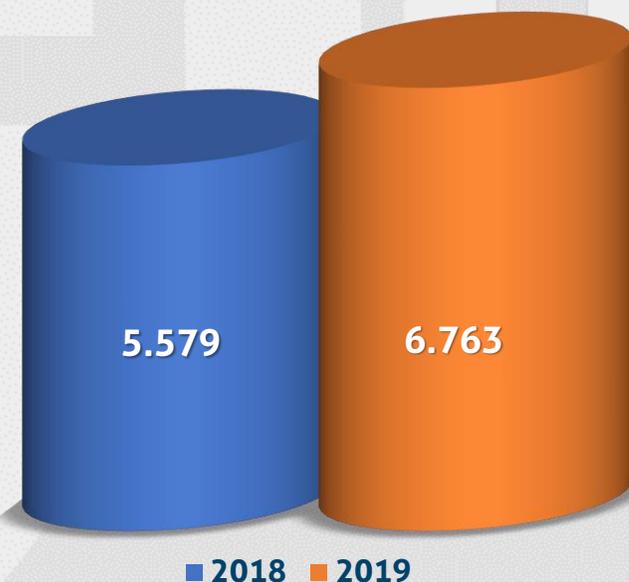
## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.7 - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL - USO CONSCIENTE DOS RECURSOS NATURAIS

#### UTILIZAÇÃO DE ÁGUA MINERAL EM GARRAFÕES

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

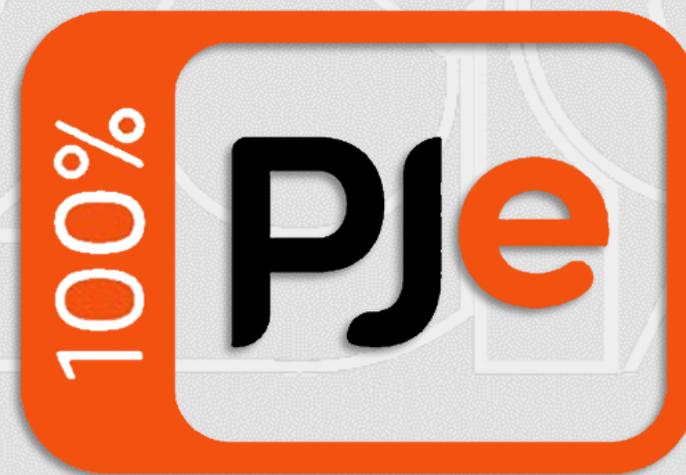
CONSUMO EM GALÕES DE 20 LITROS



#### GESTÃO DOCUMENTAL

No exercício 2019, o TRT MA recebeu o Selo 100% PJe, por ter migrado todo o seu acervo para o sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJe), cumprindo assim a meta traçada pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

Dessa forma, atendeu também a meta do PLS no tocante à Gestão Documental, que visa aumentar a produtividade e melhorar controle sobre documentos, visto que na área administrativa todos os processos já tramitavam em meio eletrônico.



## 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

### 4.7 - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL - USO CONSCIENTE DOS RECURSOS NATURAIS

#### GESTÃO DE RESÍDUOS SÓLIDOS

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

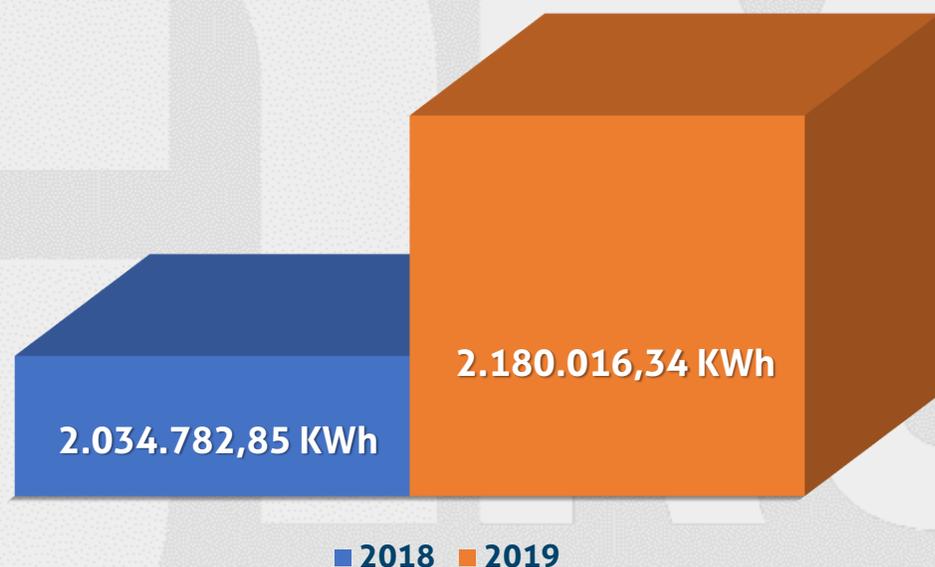
No ano de 2019, foram destinados à reciclagem, totalizando, aproximadamente, 2,5 toneladas de material descartado ambientalmente correto:

- ✓ 1.974,30 kg de papel/papelão;
- ✓ 275,30 kg de plástico;
- ✓ 85,6 kg de metais;
- ✓ 30 kg de vidro;
- ✓ 80 kg de resíduos de saúde; e
- ✓ 27 kg de pilhas e baterias.

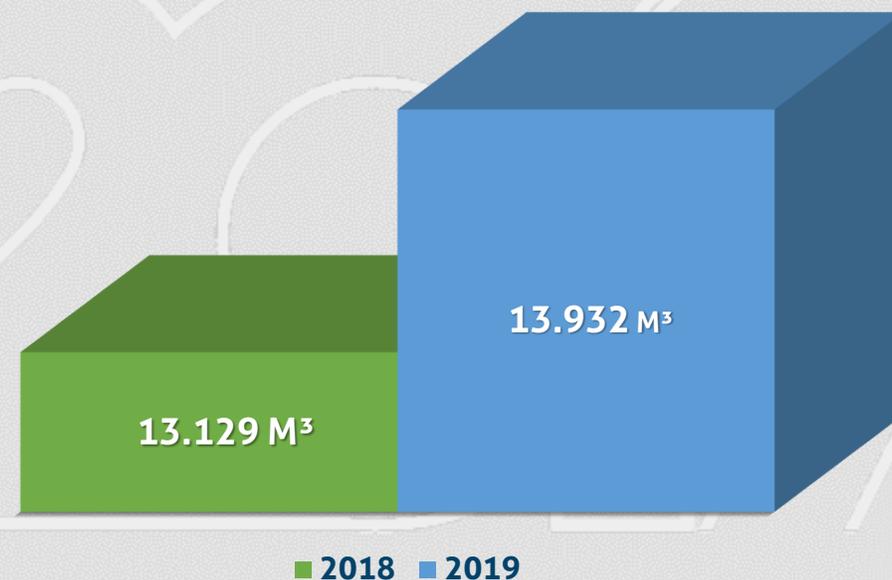
## 4.7 - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL - VILÕES DA ECONOMIA

Os custos e consumo de energia elétrica se mantêm no patamar do ano base de estudos do Plano de Logística Sustentável (2015), devido aos constantes aumentos nos valores das tarifas, assim como o retorno das atividades no horário vespertino, por medida de determinação superior, o que ocasionou o retorno do consumo. Da mesma forma, acontece com os gastos com água e esgoto.

CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA



ÁGUA E ESGOTO



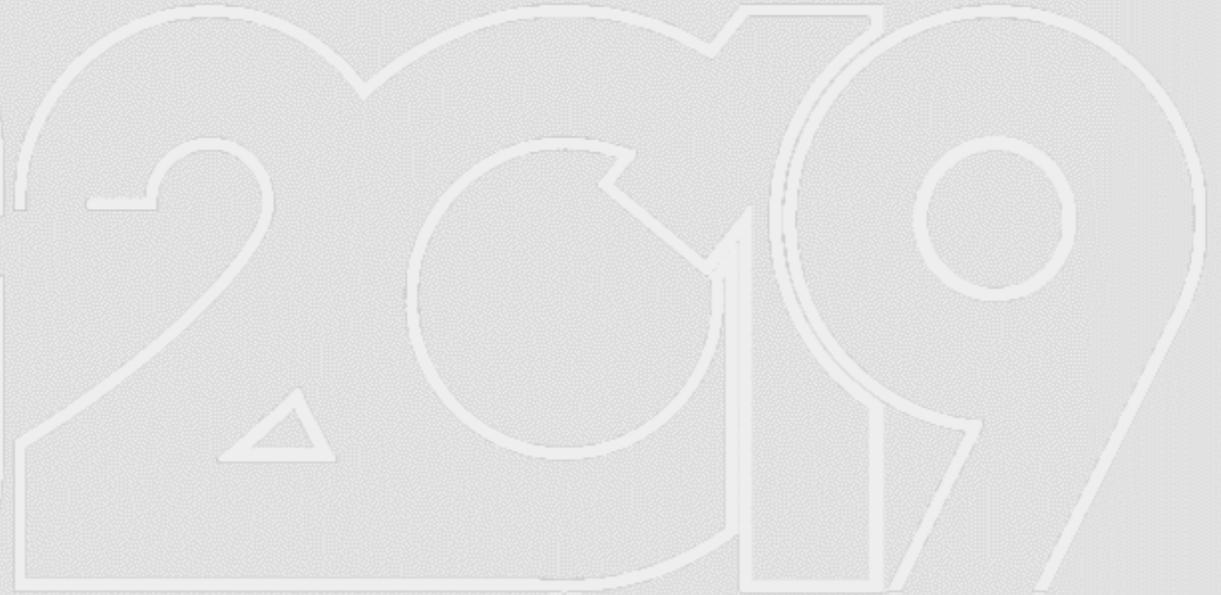
#### 4. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

##### 4.7 - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL - EXPECTATIVAS PARA OS PRÓXIMOS EXERCÍCIOS

Em 2020 o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região irá promover a revisão do PLS atual, cuja vigência inicialmente era até 2021 mas que, entretanto, passará por completa atualização, ponderando-se objetivos já alcançados – como o da gestão documental, tendo em vista que 100% do acervo de processos judiciais e administrativos já foram migrados para sistemas eletrônicos, dentre outros aspectos.

Outrossim, desde 2016 houve um grande amadurecimento na gestão socioambiental. Novas tecnologias e pesquisas trouxeram a necessidade de novos paradigmas, os quais serão observados e incorporados ao Plano de Logística Sustentável desta Instituição.

Por fim, a alteração da vigência do PLS do Tribunal (que passará a valer de 2021 a 2025) irá alinhá-lo ao período quinquenal no qual também é revisto o Planejamento Estratégico do TRT16 e de todo Poder Judiciário, permitindo maior alinhamento entre todas as ações.





# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 5

### 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



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 5 - INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### ITEM 5.1 - EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

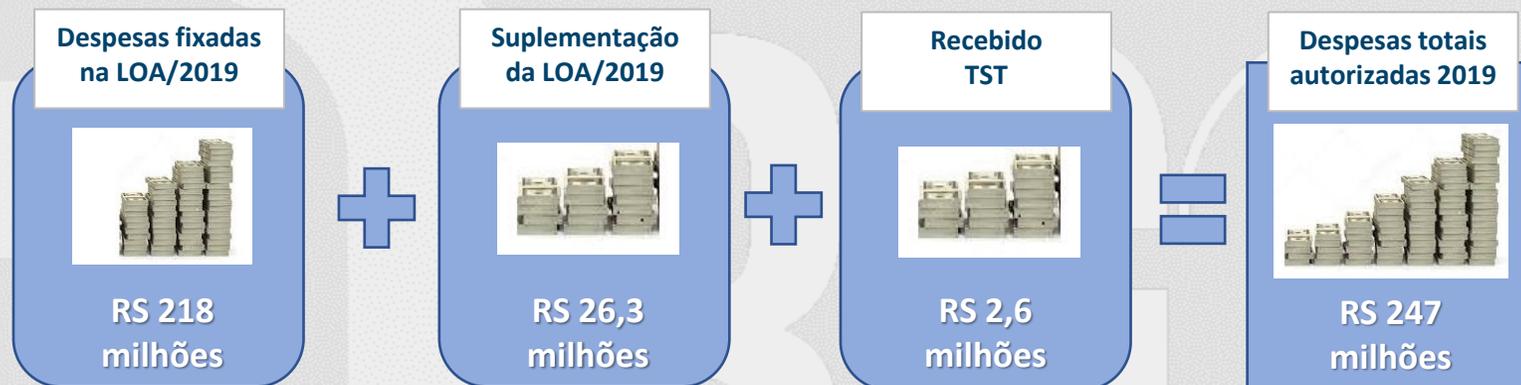
## 5. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### 5.1 - EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

#### ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO

A Lei Orçamentária Anual de 2019 – LOA/2019 consignou ao Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região dotação orçamentária no total de R\$ 218 milhões que foi suplementada com o valor de 26,3 milhões no decorrer do exercício. O Regional recebeu ainda descentralização do Orçamento do Tribunal Superior do Trabalho para custeio no valor de R\$ 2,6 milhões que redimensionaram o orçamento/2019 para a cifra de R\$ 247 milhões.

Além disso, foram recebidos recursos no montante de R\$ 6,36 milhões para pagamento de RPV e Precatórios da Administração Direta e Indireta, que por sua especificidade deixamos de incluir nos demonstrativos abaixo.



#### EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Em 2019, o TRT da 16ª recebeu dotação de R\$ 247 milhões. Desse total, foram empenhados R\$ 241,6 milhões, liquidados R\$ 240,2 milhões e pagas despesas no montante de R\$ 240,2 milhões, valor esse equivalente a 97% das Despesas totais autorizadas 2019.

#### EXECUÇÃO FINANCEIRA

O valor pago em 2019 totalizou R\$ 240 milhões, dos quais a maior parte foi direcionada ao pagamento de Pessoal.

Em 2019, o pagamento de obrigações oriundas de empenhos emitidos em anos anteriores (restos a pagar processados e não processados) totalizou R\$ 2,6 milhões, o que elevou a execução financeira total do exercício para a cifra de R\$ 242,8 milhões.

#### DOTAÇÃO E EXECUÇÃO DAS DESPESAS PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO EM 2019 E 2018\*\*.

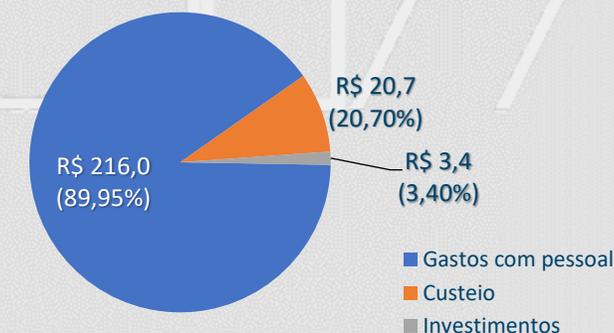
Em R\$ mil

Despesa	2019					2018					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	221.458	216.165	216.073	216.072	17	203.057	200.547	200.526	200.526	10	15.546	7,75%
CUSTEIO	21.303	21.291	20.744	20.737	1.600	22.847	22.320	20.381	20.367	3.403	370	1,81%
INVESTIMENTOS	4.250	4.241	3.437	3.396	1.003	7.717	7.585	6.268	6.099	2.425	(2.703)	-44,31%
INVERSOES FINANCEIRAS	0	0	0	0	0	1.159	1.100	1.100	1.100	0	(1.100)	-100,00%
<b>TOTAIS</b>	<b>247.011</b>	<b>241.697</b>	<b>240.253</b>	<b>240.205</b>	<b>2.620</b>	<b>234.780</b>	<b>231.553</b>	<b>228.274</b>	<b>228.092</b>	<b>5.838</b>	<b>12.113</b>	<b>5,31%</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.

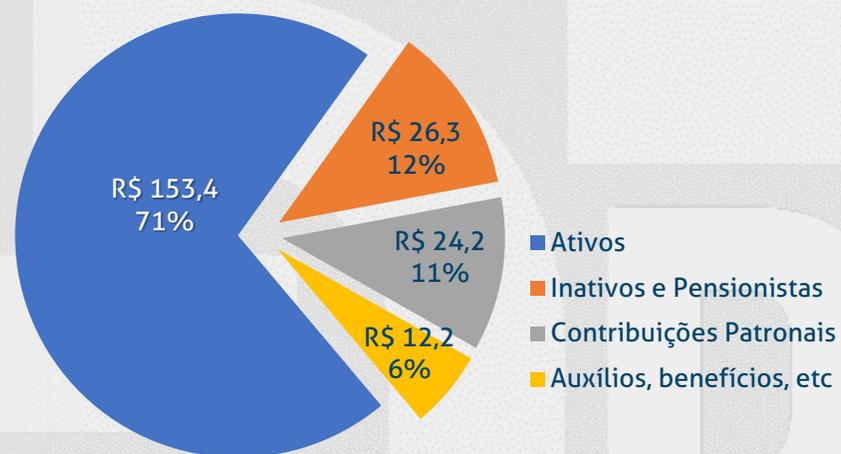
VALORES TOTAIS PAGOS PELO TRIBUNAL EM 2019 (EM MILHÕES)



5. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

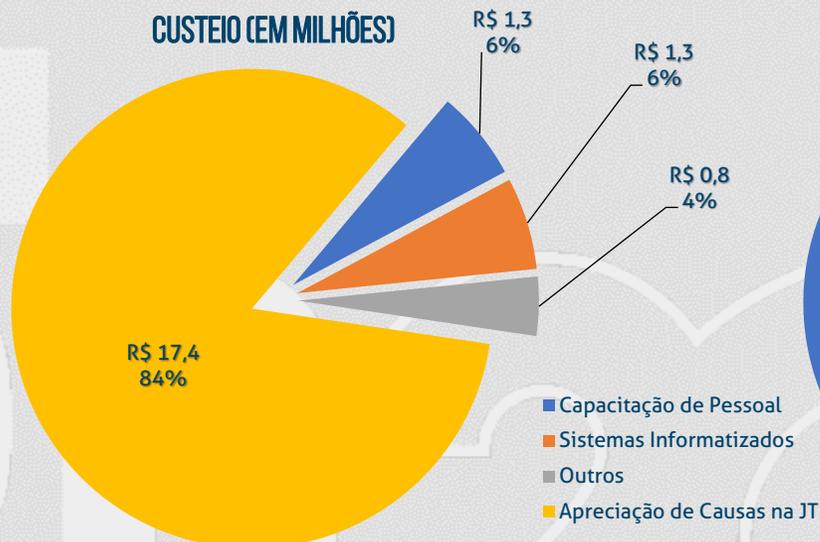
5.1 - EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – DESPESA DO TRIBUNAL

GASTO COM PESSOAL (EM MILHÕES)



O aumento em relação ao ano de 2018 decorre, principalmente, da implantação das parcelas do reajuste de servidores (Lei nº 13.317/2016).

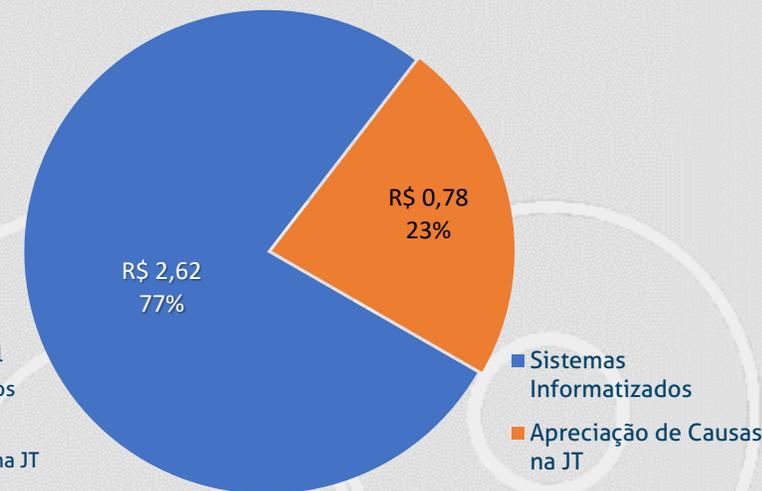
CUSTEIO (EM MILHÕES)



Em 2019, os pagamentos das despesas de custeio, LOA acrescida das Provisões Recebidas, totalizaram R\$ 20.737 milhões, sendo que 84 % do montante acima fora destinado para Apreciação de Causas na JT.

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

INVESTIMENTO (EM MILHÕES)



O maior volume de investimentos pagos, em 2019, teve como prioridade os sistemas informatizados, visando a manutenção e gestão dos serviços e sistemas de tecnologia da informação, entre outros.

5. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

5.1 - EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – VALORES PAGOS – DESPESA DO TRIBUNAL

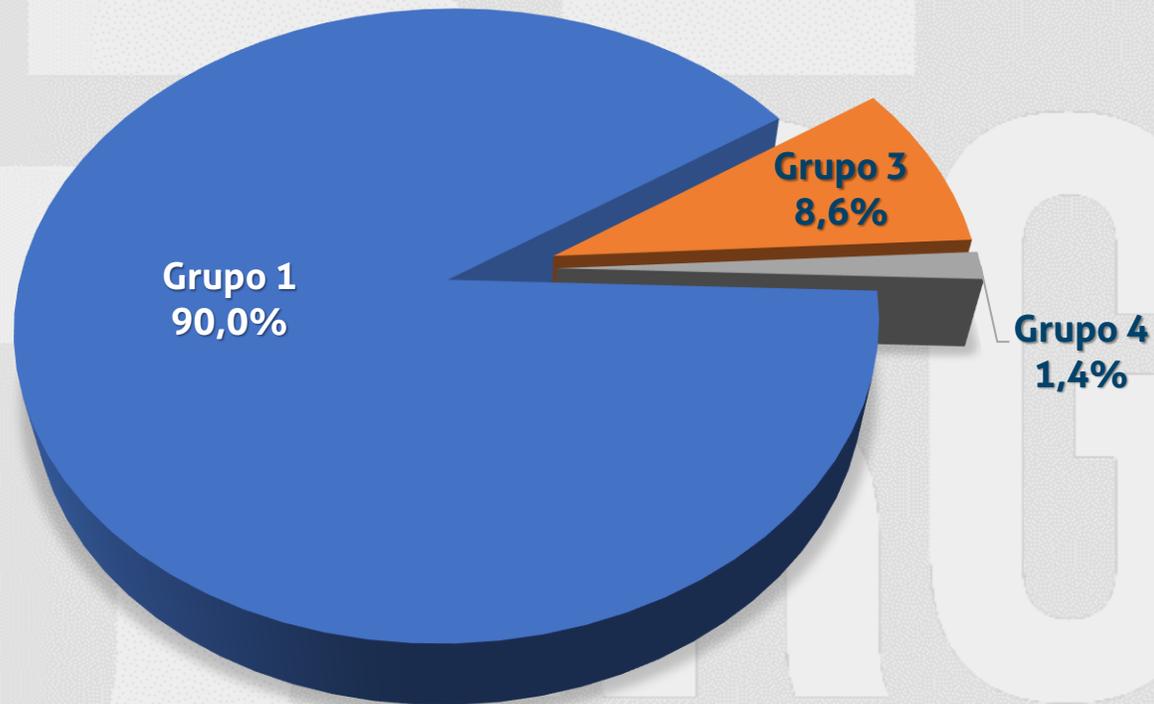
EXECUÇÃO POR GRUPO E POR ELEMENTO DE DESPESA

Grupo de natureza de despesa:

Classe de gasto em que foi realizada a despesa.

Elemento de despesa:

Classificação dos insumos utilizados ou adquiridos.



■ Gastos com pessoal   ■ Custeio   ■ Investimentos

Elemento Despesa	Valor pago (R\$ mil)
11 - VENCIMENTOS E VANTAGENS FIXAS - PESSOAL CIVIL	146.487
13 - OBRIGACOES PATRONAIS	24.300
01 - APOSENT.RPPS, RESER.REMUNER. E REFOR.MILITAR	21.990
43 - AUXILIO-ALIMENTACAO	6.780
03 - PENSOES DO RPPS E DO MILITAR	3.526
92 - DESPESAS DE EXERCICIOS ANTERIORES	3.162
16 - OUTRAS DESPESAS VARIÁVEIS - PESSOAL CIVIL	2.245
Demais elementos	7.581
<b>TOTAL GASTO COM PESSOAL</b>	<b>216.072</b>

Elemento Despesa	Valor pago (R\$ mil)
37 - LOCACAO DE MAO-DE-OBRA	6.971
39 - OUTROS SERVICOS DE TERCEIROS PJ - OP.INT.ORG.	6.326
40 - SERVICOS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO - PJ	2.283
14 - DIARIAS - PESSOAL CIVIL	1.842
30 - MATERIAL DE CONSUMO	896
36 - OUTROS SERVICOS DE TERCEIROS - P.FISICA	862
93 - INDENIZACOES E RESTITUICOES	624
33 - PASSAGENS E DESPESAS COM LOCOMOCAO	616
Demais elementos	317
<b>TOTAL CUSTEIO</b>	<b>20.737</b>

Elemento Despesa	Valor pago (R\$ mil)
52 - EQUIPAMENTOS E MATERIAL PERMANENTE	2.100,17
51 - OBRAS E INSTALACOES	963,17
40 - SERVICOS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO - PJ	333,00
<b>TOTAL INVESTIMENTOS</b>	<b>3.396</b>

## 5. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### 5.1 - EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA – GESTÃO DE PRECATÓRIOS

O pagamento de Precatórios e Requisições de Pequeno Valor (RPV) sofreu redução de 34% no ano de 2019 quando comparado com 2018, conforme se observa na tabela

abaixo, destacando-se o decréscimo dos pagamentos de Precatórios, na ordem de 41%.

Em R\$ mil

	2019				2018				Variação R\$ (d-h)	Variação % (d/h)
	Provisão e Destaque Recebidos (a)	Empenhado (b)	Liquidado (c)	Pago (d)	Provisão e Destaque Recebidos (a)	Empenhado (b)	Liquidado (c)	Pago (d)		
PRECATÓRIOS	3.402,71	3.289,21	3.289,21	3.289,21	5.812,21	5.553,54	5.553,54	5.553,54	(2.264,33)	-41%
REQUISIÇÕES DE PEQUENO VALOR	2.958,20	2.956,68	2.956,68	2.956,68	3.843,95	3.842,42	3.842,42	3.842,42	(885,74)	-23%
<b>Total</b>	<b>6.360,91</b>	<b>6.245,89</b>	<b>6.245,89</b>	<b>6.245,89</b>	<b>9.656,17</b>	<b>9.395,96</b>	<b>9.395,96</b>	<b>9.395,96</b>	<b>(3.150,07)</b>	<b>-34%</b>

O Tribunal executou 98,19% do crédito descentralizado (provisão e destaque), sendo que o valor não executado de 1,08% refere-se à sobra do valor estimado para

atualizações monetárias dos precatórios, já incluído nos créditos descentralizados.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 5 - INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### ITEM 5.2 - GESTÃO DE CUSTOS

## 5.2 - GESTÃO DE CUSTOS

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

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

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

ferramenta de detalhamento de custos do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI).

Em 2019, o CGSIC-JT desenvolveu e distribuiu - a todos os Tribunais Regionais do Trabalho - uma Cartilha Técnica com instruções para a implantação da Gestão de Custos. O documento detalhou as premissas básicas da metodologia utilizada, a rotina de registro no SIAFI, os objetos de custos, a codificação dos centros de custos e os critérios de definição de competência. Dessa forma, a partir de abril/2019, todos os Tribunais e o TST passaram a ter a obrigatoriedade de preencher o campo de Detalhamento de Centro de Custos, que alimenta o SIC-Gov.

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

**CARTILHA****Gestão de Custos na Justiça do Trabalho**

**Fevereiro/2019**  
4ª Versão

**OBJETOS DE CUSTO DO SISTEMA DE CUSTOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Sequencial	Objetos de Custos
1	Bens Imóveis
2	Vigilância e Segurança
3	Limpeza e Conservação
4	Energia Elétrica
5	Água e Esgoto
6	Copa e Cozinha
7	Comunicação e Publicidade
8	Telefonia
9	TIC
10	Diárias
11	Passagens e Locomoção
12	Capacitação
13	Estagiários
14	Bens Móveis
15	Indenizações e Restituições
16	Veículos
17	Saúde
18	Apoio Administrativo
19	Justiça Gratuita
20	Serviços Técnicos
21	Demais Custos Indiretos
22	Genérico (Custos Não Controláveis)

## 5. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### 5.2 - GESTÃO DE CUSTOS - ESTIMATIVA DE CUSTOS

Somente em maio de 2018 o Tribunal iniciou a utilização da aba Centro de Custos no SIAFI, mas ainda em caráter genérico. Portanto, não possuímos dados disponíveis para comparação acerca da distribuição dos custos das unidades e programas no ano 2018. Iniciou-se, efetivamente a utilização dos centros de custos de forma detalhada no final do ano de 2018.

Atualmente é possível elaborar e emitir diferentes relatórios para análise. Validando o que diz a STN sobre as ferramentas disponibilizadas pelo Governo Federal, esse é o primeiro estágio da

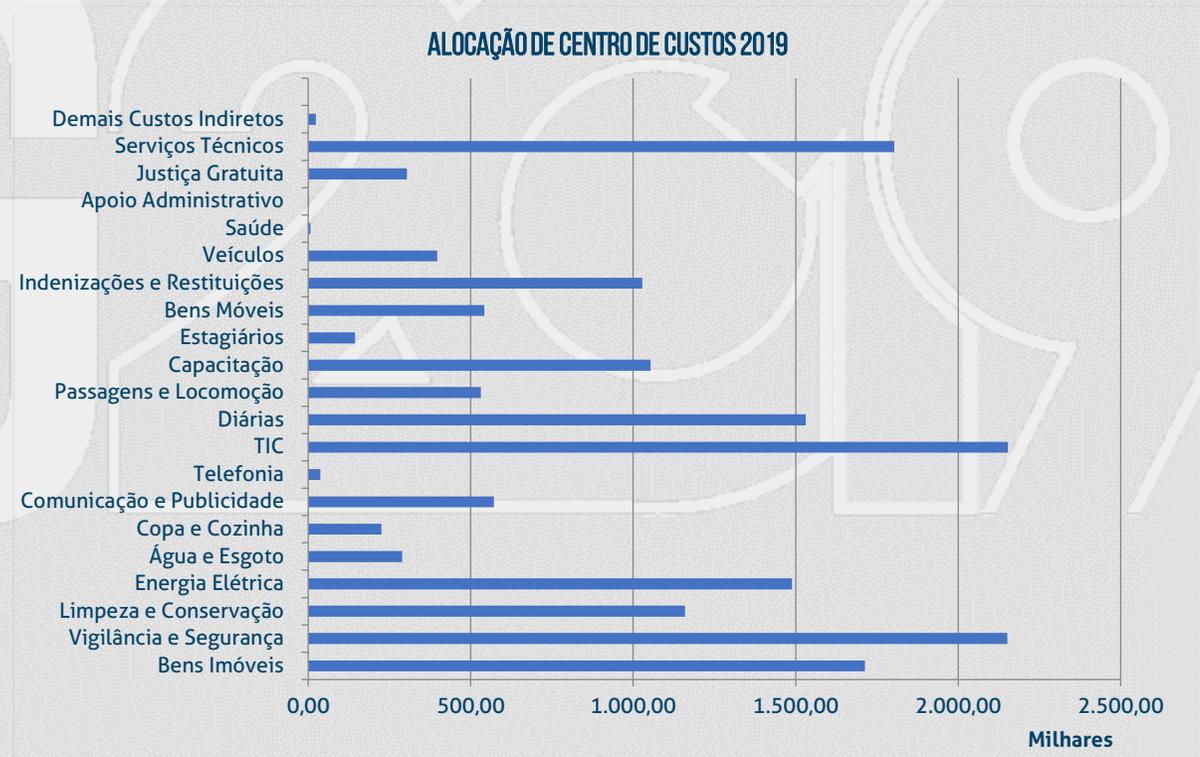
mensuração de custos, e a partir deste ponto, à instituição é dada a liberdade de customizar e adaptar os dados extraídos, utilizando, para isso, sistemas próprios para aperfeiçoamento da informação.

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

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

Na tabela e no gráfico abaixo verifica-se a alocação dos gastos do Tribunal por centro de custos:

		2019
Cód. CC	Centro de Custos	Valor R\$
1	Bens Imóveis	1.713.033,74
2	Vigilância e Segurança	2.151.279,32
3	Limpeza e Conservação	1.158.979,53
4	Energia Elétrica	1.488.868,62
5	Água e Esgoto	289.507,44
6	Copa e Cozinha	225.103,05
7	Comunicação e Publicidade	571.309,83
8	Telefonia	37.085,51
9	TIC	2.153.483,29
10	Diárias	1.530.776,47
11	Passagens e Locomoção	531.516,24
12	Capacitação	1.053.653,72
13	Estagiários	144.110,66
14	Bens Móveis	542.133,76
15	Indenizações e Restituições	1.027.950,01
16	Veículos	396.727,08
17	Saúde	6.961,50
18	Apoio Administrativo	2.792,55
19	Justiça Gratuita	303.743,80
20	Serviços Técnicos	1.803.140,13
21	Demais Custos Indiretos	23.494,09
22	Genérico (Custos Não Controláveis)	173.678.572,15
<b>TOTAL</b>		<b>190.834.222,49</b>



## 5. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### 5.2 - GESTÃO DE CUSTOS - ESTIMATIVA DE CUSTOS

Depois dos gastos de pessoal, que estão alocados no centro de custos 22 (genérico), destacam-se pela materialidade os dois maiores centros de custos: Vigilância e Segurança e TIC. Destaca-se também, pela relevância, os gastos com Justiça Gratuita (pagamento de honorários periciais para hipossuficientes) e com Diárias (vara itinerante; capacitação de servidores para melhor atender o beneficiário da justiça do trabalho; reuniões de alinhamento estratégico com outros regionais etc.) , por serem gastos relevantes para o atingimento da missão e objetivos estratégicos deste Tribunal.

O critério de alocação por Instância é o destino final do gasto. Quando não há possibilidade de fazer essa divisão direta, utiliza-se o DEQ% - Índice de Distribuição Equitativa de Processos, conforme

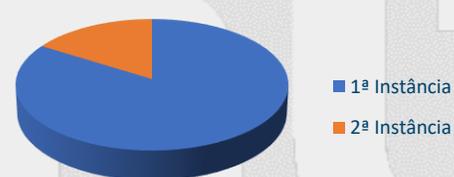
orientado pela setorial contábil do CSJT e calculado conforme o Memorando CGEEP nº 55/2019.

Pela análise dos gráficos abaixo, é possível inferir que a maior parte dos gastos dos maiores centros de custos do TRT16 são alocados na 1ª Instância. Portanto, a 1ª instância recebe a maior parte dos recursos direcionados para segurança, tecnologia da informação, viagens de capacitações e institucionais e, frise-se, recebe todo o recurso utilizado em Justiça Gratuita para pagamento de honorários periciais para parte hipossuficiente em ações direcionadas ao TRT16.

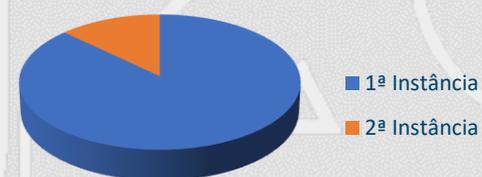
Vigilância e Segurança



TIC



Diárias



Justiça Gratuita



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

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



# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## CAPÍTULO 5 - INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### 5.3 - INFORMAÇÕES CONTÁBEIS

## 5. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### 5.3 - INFORMAÇÕES CONTÁBEIS

#### ESTRUTURA DO SETOR DE CONTABILIDADE

O Setor de Contabilidade Analítica compõe a estrutura da Secretaria de Orçamento e Finanças, vinculada à Diretoria Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. O setor é composto pela servidora Laena Ticiane Santos Cardoso Barros, cedida da Universidade Federal do Maranhão, que atua como contadora Responsável do TRT16 desde 2015. Eventualmente, em razão de férias, licenças e demais afastamentos legais da contadora titular, o servidor João Batista Sobrinho, Analista Judiciário, assina a contabilidade como substituto. Os mencionados servidores estão devidamente registrados no CRC-MA.

#### NORMAS LEGAIS E TÉCNICAS

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

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

Reforma Administrativa e dá outras providências; o Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público e as Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicáveis ao Setor Público (NBC TSP).

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

#### PRINCIPAIS FATOS CONTÁBEIS

Os principais fatos contábeis de relevância para o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região podem ser encontrados nas Notas Explicativas publicadas no sítio do TRT16. Lá podem ser encontradas todas as Demonstrações Contábeis do exercício, bem como Notas Explicativas e Declaração Anual do Contador.

O endereço eletrônico em que estão disponibilizadas na íntegra é: "<https://www.trt16.jus.br/transparência>", no link "Contas Anuais".

## 5. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

### 5.3 - INFORMAÇÕES CONTÁBEIS

#### COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES DO SETOR DE CONTABILIDADE

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

- ✓ Análise diária dos documentos que compõem a execução orçamentária e financeira desta Unidade Orçamentária;
- ✓ Conciliação mensal dos relatórios RMA e RMB com os valores registrados no sistema SIAFI, promovendo os devidos ajustes, inclusive quanto às depreciações;
- ✓ Atualização mensal do Rol de Responsáveis no SIAFI;
- ✓ Análise mensal dos Balanços: Financeiro, Patrimonial, Orçamentário e das Demonstrações de Variação Patrimonial;
- ✓ Análise mensal do Balancete;
- ✓ Análise diária do balancete a fim de detectar possíveis contas inconsistentes ou com saldos irrisórios no Balancete;
- ✓ Elaboração Anual dos quadros referentes à execução orçamentária, financeira, contábeis e de custos desta Unidade Orçamentária para composição do Relatório de Gestão;
- ✓ Elaboração quadrimestral dos Relatórios de Gestão Fiscal;
- ✓ Registro dos contratos celebrados por este Regional e baixa de sua execução no SIAFI;
- ✓ Registro dos termos de convênios e baixa de sua execução no SIAFI;
- ✓ Registro da conformidade contábil de todos os meses no exercício;
- ✓ Lançamentos e acompanhamento de amortizações e depreciações;
- ✓ Apropriação mensal dos direitos a receber por servidores deste TRT16 cedidos a outros órgãos;
- ✓ Análise e auxílio de apropriação do relatório da folha de pagamento de todos os meses do exercício;
- ✓ Levantamento de informações para verificação de relatório de ajustes da Receita Federal quanto a GPS e DARF emitidos de forma incorreta;
- ✓ Lançamentos dos valores atualizados do FUNPRESP-JUD, conforme atualização apresentada por cálculo do NFP;
- ✓ Apropriação mensal da provisão de Férias e de 13º salário, bem como da reversão do BRPF e da baixa pelo confronto das contas de adiantamento e de passivo de pessoal, conforme as normas contábeis;
- ✓ Acompanhamento de todas as GRU's recebidas por este TRT16 e regularização das que necessitarem de tal procedimento;
- ✓ Confecção mensal da Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP, relativo aos serviços tomados por este Regional sem vínculo empregatício;
- ✓ Verificação de valores recebidos em fontes próprias e acompanhamento da baixa do respectivo direito a receber.

# RELATÓRIO DE GESTÃO 2019

## ANEXOS E APÊNDICES

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



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



Cumprimento das exigências e normas contábeis



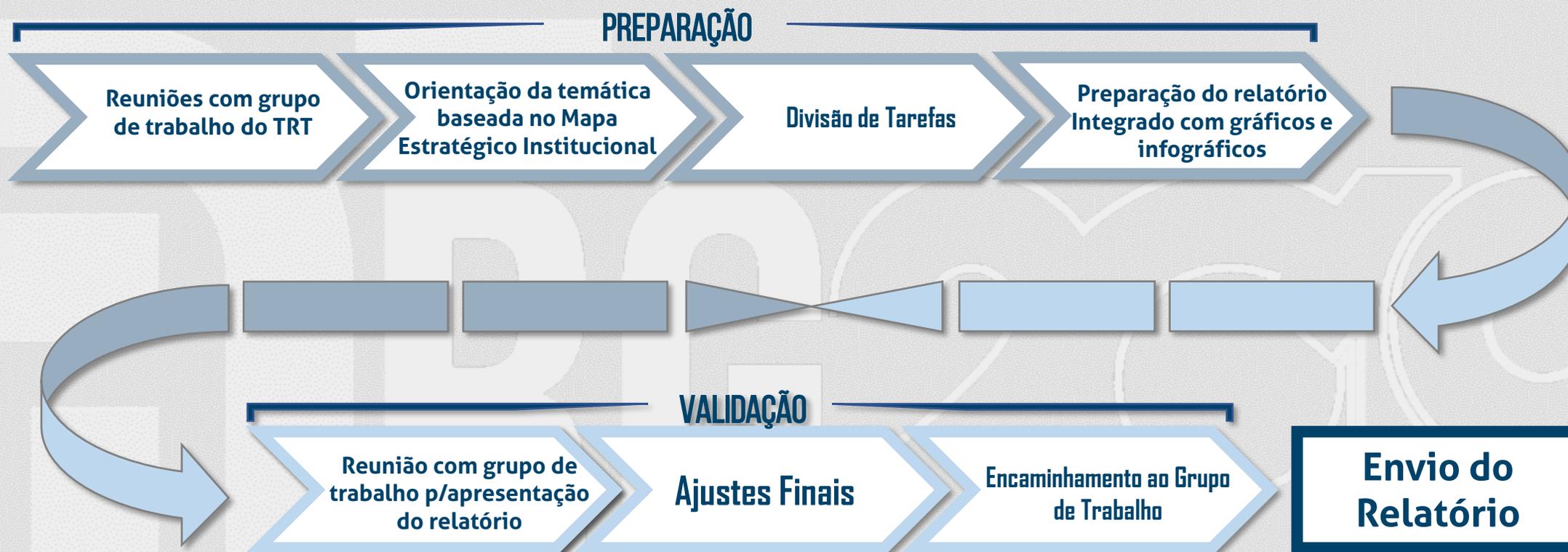
O impacto no Plano Estratégico Institucional foi considerado como de fundamental importância

	Fatores positivos	Fatores negativos
Fatores internos	<b>S</b> Strengths (força)	<b>W</b> Weaknesses (fraquezas)
Fatores externos	<b>O</b> Oportunities (oportunidades)	<b>T</b> Threats (ameaças)

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

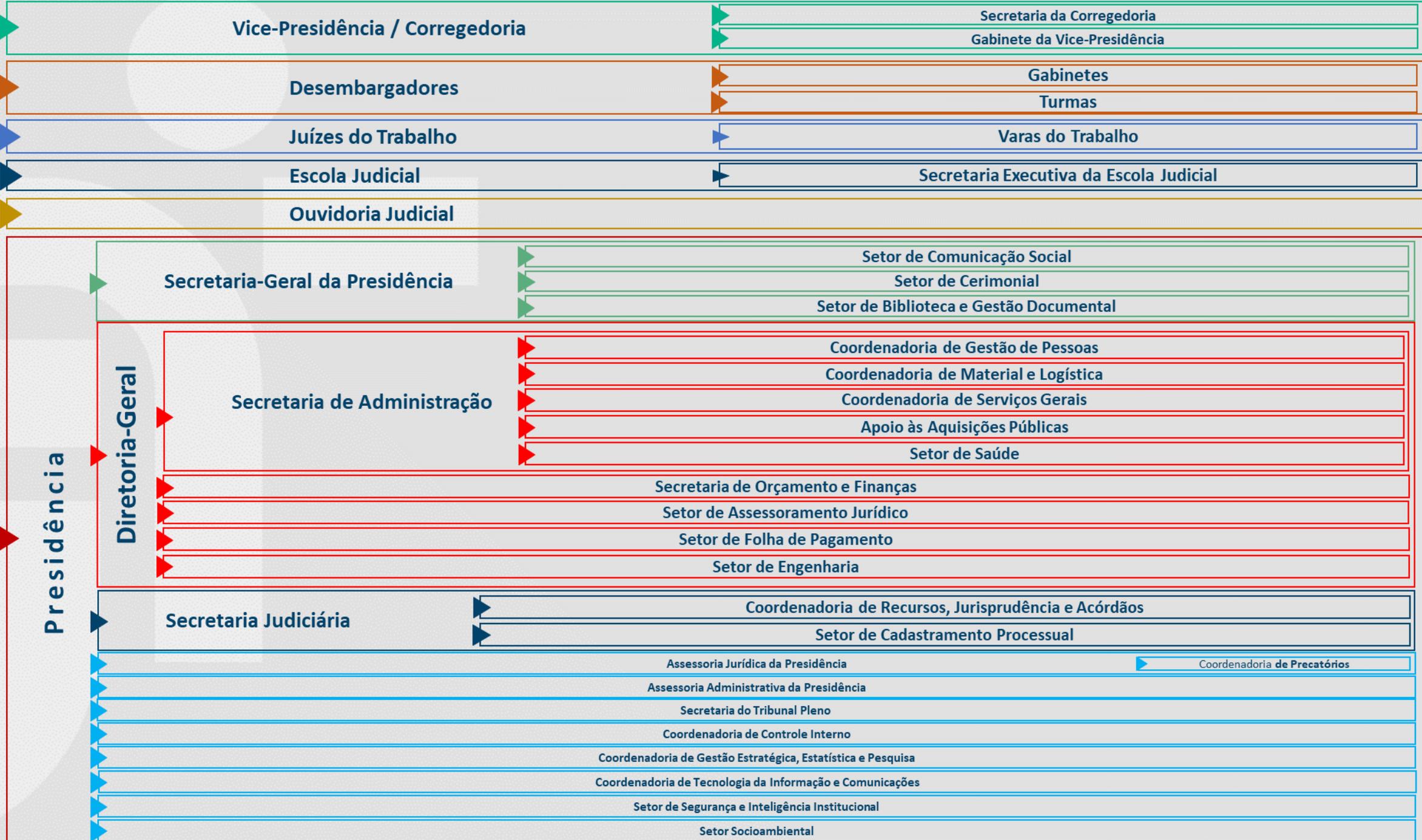


Após análise e avaliação do grau de importância e do impacto na estratégia institucional os temas foram trabalhados.



# Estrutura Organizacional Detalhada

## Tribunal Pleno



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

**PRESIDENTE**

AMÉRICO BEDÊ FREIRE  
Desembargador

**SUPERVISÃO GERAL DOS TRABALHOS**

CARLOS CÉSAR PINTO REIS  
Secretário-Geral

**COORDENAÇÃO GERAL DOS TRABALHOS**

MANOEL PEDRO OLIVEIRA CASTRO NETO  
Diretor-Geral

**COORDENAÇÃO-TÉCNICA E EXECUÇÃO**

MARCOS PIRES COSTA  
Coordenador de Gestão Estratégica

**PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E CAPA**

ALINE CRISTINA SALES LOBATO  
ARY ARRUDA GOMES DE SÁ FILHO  
DANIEL LEITE GUIMARÃES  
MARCOS ANTONIO DE SOUZA SILVA  
SUZANA REGINA PONTES DE CASTRO MOREIRA

**REDAÇÃO (PRODUÇÃO COLETIVA)**

GABINETE DA PRESIDÊNCIA/SECRETARIA-GERAL  
DIRETORIA-GERAL  
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO  
SECRETARIA DE ORÇAMENTO E FINANÇAS  
SECRETARIA DA CORREGEDORIA REGIONAL  
ESCOLA JUDICIAL  
COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
COORDENADORIA DE MATERIAL E LOGÍSTICA  
COORD. DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E  
COMUNICAÇÕES  
COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO  
COORDENADORIA DE PRECATÓRIOS  
COM. PERM. DE SINDICÂNCIA E PROCESSO DISCIPLINAR  
SEÇÃO DE OUVIDORIA  
SEÇÃO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL  
SEÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO  
SEÇÃO DE AQUISIÇÕES PÚBLICAS  
SEÇÃO DE ASSESSORAMENTO JURÍDICO  
SETOR DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL  
SETOR DE TRANSPORTE



**Tribunal de Contas da União**

## **RECIBO DE ENTREGA DA PRESTAÇÃO DE CONTAS ANUAL**

Unidade prestadora de contas: Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região/MA

Exercício de referência: 2019

Data da conclusão: 26/06/2020

Hora da conclusão: 18:42:12

Responsável pela conclusão: MARCOS PIRES COSTA - CPF: 406.939.373-00

### **MENSAGEM:**

Declaramos que o relatório de gestão de 2019 da unidade prestadora de contas Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região/MA foi recebido e encontra-se na base de dados do Tribunal de Contas da União aguardando análise técnica.

Ressalta-se que o cumprimento do dever de prestar contas dos administradores da referida unidade estabelecido no parágrafo único do artigo 70 da Constituição Federal somente será concretizado com a homologação e publicação do relatório de gestão pela unidade técnica deste Tribunal.

Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado - SecexAdministração

Em 30/06/2020