

RELATÓRIO DE GESTÃO 2020



» DESEMBARGADORES

PRESIDENTE

VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO¹

VICE-PRESIDENTE

DIONE NUNES FURTADO DA SILVA²

CORREGEDORA

MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO³

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL PLENO

Eneida Melo Correia de Araújo

Gisane Barbosa de Araújo

Virgínia Malta Canavarro

Ivan de Souza Valença Alves

Valdir José Silva de Carvalho

Dione Nunes Furtado da Silva

Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino

Nise Pedroso Lins de Sousa

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

Maria do Socorro Silva Emerenciano

Sérgio Torres Teixeira

Fábio André de Farias

Paulo Alcântara

Maria das Graças de Arruda França

José Luciano Alexo da Silva

Carlos Eduardo Gomes Pugliesi

Ana Cláudia Petruccelli de Lima

Solange Moura de Andrade

Milton Gouveia da Silva Filho

-
1. Assumiu o cargo de presidente do TRT6 a partir de 07/02/2019.
 2. Assumiu o cargo de vice-presidente do TRT6 a partir de 07/02/2019.
 3. Assumiu o cargo de corregedora do TRT6 a partir de 07/02/2019.



» RESPONSABILIDADE PELO CONTEÚDO

Diretoria-Geral

Secretaria Administrativa

Secretaria de Gestão de Pessoas

Secretaria de Tecnologia da Informação

Secretaria de Orçamento e Finanças

Coordenadoria de Gestão Estratégica

Coordenadoria de Segurança Institucional

» PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E CAPA

InovePrimer

Foto:

Projeto gráfico e Diagramação: Andreza de Souza

» ONDE ENCONTRAR O TRT6

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região tem sede à Avenida Cais do Apolo, 739, Bairro do Recife, 50030-902, Recife – PE

Telefone (81) 3225-33200

» INTERNET

www.trt6.jus.br

» OUVIDORIA DO TRT6

Denúncias e manifestações

0800 722 4477

ouvidoria@trt6.jus.br

MENSAGEM DO PRESIDENTE



Em consonância com o disposto no parágrafo único do artigo 70 da Constituição da República, bem como com o contido na Instrução Normativa (IN) nº 84, de 22 de abril de 2020, do Tribunal de Contas da União (TCU) e na Decisão Normativa (DN) TCU nº 187, de 9 de setembro de 2020, o TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO/PE (TRT6) apresenta o RELATÓRIO DE GESTÃO REFERENTE AO EXERCÍCIO FINANCEIRO DE 2020, na forma de relato integrado.

O Relatório de Gestão de 2020 contempla os elementos de conteúdo sugeridos e informações indicadas no Anexo II da DN nº 187/2020.

O propósito deste documento é demonstrar os resultados alcançados pelo TRT6 em 2020 frente aos objetivos estratégicos estabelecidos para cumprimento da missão institucional, na medida em que, além de ser um instrumento para os órgãos de controle e de autorreflexão sobre a gestão, trata-se de uma forma de prestar contas à sociedade.

É importante salientar os grandes desafios vivenciados neste ano em decorrência da pandemia da Covid-19. Desde março de 2020, quando a Organização Mundial de Saúde promoveu a reclassificação do novo coronavírus (Covid-19) como “pandemia”, e o Congresso Nacional decretou o estado de calamidade em nosso país, o TRT6 tentou conciliar a necessidade de medidas urgentes de prevenção destinadas aos públicos interno e externo, com a premência e relevância da continuidade da prestação jurisdicional.

Pois bem.

A despeito do cenário pandêmico, o TRT6 cumpriu seis das oito Metas Nacionais do Poder Judiciário para 2020 relacionadas à atividade fim, com destaque para as Metas de Conciliação e de Tempo Médio de Duração do Processo no 1º grau, na fase de conhecimento.

No tocante à Meta de Conciliação –, que trata do fomento aos métodos alternativos de solução de conflitos, notadamente pela via da conciliação entre as partes –, o TRT6 alcançou, de forma inédita, dentro do ciclo estratégico (2015-2020), o índice de conciliação de 50,4%, importando num percentual de cumprimento da meta de 111,97%.

No que diz respeito à Meta de Tempo Médio de Duração do Processo no 1º grau, na fase de conhecimento, o TRT6 conseguiu reduzir o tempo para solução dos conflitos nessa fase em 46 dias –, de 312 dias, em 2018, para 266 dias, em 2020 –, superando a meta estabelecida em 33 dias.

Cumprе esclarecer que, no capítulo III, este TRT6 apresenta, com mais detalhes, os resultados obtidos em 2020.

Outrossim, há de se ressaltar que o índice geral de satisfação dos usuários com os serviços prestados pelo TRT6 atingiu 72,7%, de acordo com a pesquisa realizada em 2020.



Além disso, importa destacar que o TRT6 foi premiado, pelo quarto ano consecutivo, na categoria Ouro no Prêmio CNJ de Qualidade, concedido anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça com o fito de estimular os tribunais brasileiros na busca pela excelência na gestão e no planejamento; na organização administrativa e judiciária; na sistematização e na disseminação das informações; bem como na produtividade, sob a ótica da prestação jurisdicional.

No quadro comparativo com os demais Tribunais do segmento Justiça do Trabalho, o TRT6 alcançou a 4ª colocação, ficando atrás apenas dos TRTs 12, 15 e 18.

O desempenho dos tribunais foi avaliado com base em critérios distribuídos em quatro eixos temáticos: Governança; Produtividade; Transparência e Dados; e Tecnologia.

Outro marco da gestão em 2020 foi a obtenção do Selo 100% PJe, instituído pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, com o objetivo de reconhecer o esforço das cortes trabalhistas em migrar todo seu acervo de processos físicos para o sistema eletrônico.

Em síntese, este relatório evidencia as diversas ações desenvolvidas pelo TRT6 ao longo de 2020, resultado do comprometimento do seu corpo de gestores, magistrados e servidores, com a finalidade de bem prestar a jurisdição à sociedade pernambucana.

Por fim, declaro conhecer minha responsabilidade em assegurar a integridade das informações constantes do presente Relatório de Gestão 2020, em atenção ao disposto na Decisão Normativa TCU nº 187/2020, bem como reconheço a aplicação do pensamento coletivo na preparação e apresentação do seu conteúdo, razão por que concluo pela sua conformidade com a Estrutura de Relatório Integrado preconizada pela Corte de Contas.

VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO



SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO 8

Identificação da unidade prestadora de contas	8
Indicação das principais normas direcionadoras de sua atuação, com links de acesso respectivos	9
Estrutura organizacional	9
Estrutura de Governança	11
Modelo de Negócios (Cadeia de Valor)	14
Ambiente Externo	16
Principais Canais de Comunicação com a Sociedade	18
Determinação da materialidade das informações	22

CAPÍTULO 2 - RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS 23

Gestão de riscos e controles internos	25
---------------------------------------	----

CAPÍTULO 3 - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO 27

Governança	27
Estratégia	28
Apoio da estrutura de governança à capacidade da UPC de gerar valor	34
Resultados e Desempenho da Gestão	34
Resultados alcançados ante os objetivos estratégicos e as prioridades da gestão	34
Programas Estratégicos	42

Prêmio CNJ de Qualidade	45
Resultados das principais áreas de atuação ou ações da UPC	47

1. Gestão orçamentária e financeira 47

<i>1.1 Perfil do gasto do TRT6</i>	47
1.1.1. Execução Orçamentária das Despesas - evolução do último biênio (empenhada, liquidada e paga)	47
1.1.2 Execução por Grupo e Elemento de Despesa	48
1.1.3. Execução por Ação Orçamentária	49
1.1.4. Execução dos créditos recebidos por descentralização	51

<i>1.2 Discussão do desempenho atual em comparação com o desempenho esperado/orçado</i>	51
---	----

<i>1.3 Explicações sobre variações do resultado, com uma reflexão justa e compreensível sobre o desempenho financeiro, consistente com as demonstrações financeiras subjacentes</i>	52
---	----

<i>1.4 Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios</i>	53
---	----

2. Gestão de custos 54

3. Gestão de pessoas 56

3.1 Conformidade legal	56
3.2 Avaliação da força de trabalho: distribuição de magistrados e servidores por faixa salarial, gênero, deficiência, etnia, faixa etária, situação funcional, carreira, área de trabalho e unidade de exercício	56
3.3 Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas	59
3.4 Detalhamento da despesa de pessoal (ativo, inativo e pensionista), evolução dos últimos anos e justificativa para o aumento/diminuição	61
3.5 Estratégia de valorização por desempenho e levantamento de necessidades de treinamento; estratégias para alavancar o desempenho e a eficiência, sistemas/ferramentas de apoio, trabalho remoto, valorização do ambiente e das condições de trabalho etc.	63
3.6 Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	64

4. Gestão de Licitações e Contratos 65

4.1. Conformidade legal	67
4.2. Resumo dos valores de contratações classificadas pelos principais tipos de serviço ou bens, bem como com a indicação das áreas da organização favorecidas com a aquisição	67
4.3. Contratações mais relevantes, sua associação aos objetivos estratégicos e justificativas para essas contratações	68
4.4. Contratações diretas: participação nos processos de contratação, principais tipos e justificativas para realização	68
4.5. Principais desafios e ações futuras	68

5. Gestão patrimonial e infraestrutura 70

5.1 Conformidade legal	70
5.2 Principais investimentos de capital (infraestrutura e equipamentos), avaliação do custo-benefício e impacto sobre os objetivos estratégicos	71
5.3 Desfazimento de ativos	72
5.4 Locações de imóveis e equipamentos	73
5.5 Mudanças e desmobilizações relevantes	73
5.6 Principais desafios e ações futuras	73

6. Gestão da tecnologia da informação 75

6.1 Conformidade legal	75
6.2 Modelo de governança de TIC	76
6.3 Montante de recursos aplicados em TI	77
6.4 Contratações mais relevantes de recursos de TI	77
6.5 Principais iniciativas (sistemas e projetos) e resultados na área de TI por cadeia de valor	77
6.6 Segurança da informação	79
6.7 Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	79

7. Sustentabilidade ambiental 80

7.1 Critérios de sustentabilidade nas contratações e aquisições	81
7.2 Ações para redução do consumo de recursos naturais	81
7.3 Redução de resíduos poluentes	81

CAPÍTULO 4- INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS 83

GLOSSÁRIO 90

Visão geral organizacional e ambiente externo

IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE PRESTADORA DE CONTAS

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região é um órgão do Poder Judiciário no segmento da Justiça do Trabalho que tem como finalidade institucional atender a sociedade no âmbito do Estado de Pernambuco, solucionando, de forma rápida e eficaz, os conflitos decorrentes das relações de trabalho.

Missão

Solucionar os conflitos decorrentes das relações de trabalho, de forma efetiva, ética e transparente, promovendo ações que visem ao fortalecimento da cidadania e da paz social.

Visão

Ser um Tribunal de referência na qualidade, agilidade, efetividade na prestação dos serviços e valorizado por seu quadro funcional.

Atributos de Valor para a Sociedade

- ◆ Justiça
- ◆ Ética
- ◆ Transparência
- ◆ Responsabilidade Socioambiental
- ◆ Celeridade
- ◆ Qualidade
- ◆ Efetividade
- ◆ Valorização das Pessoas

INDICAÇÃO DAS PRINCIPAIS NORMAS DIRECIONADORAS DE SUA ATUAÇÃO, COM LINKS DE ACESSO RESPECTIVOS

A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que tem por finalidade processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, conflitos que envolvam o exercício do direito de greve, indenização por dano moral ou patrimonial e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. É também responsável por atuar nos litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas.

A competência da Justiça do Trabalho está estabelecida no art. 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

O Decreto-Lei n.º 5.452/1943, mais comumente conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), também disciplina a atuação dos Órgãos da Justiça do Trabalho (disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

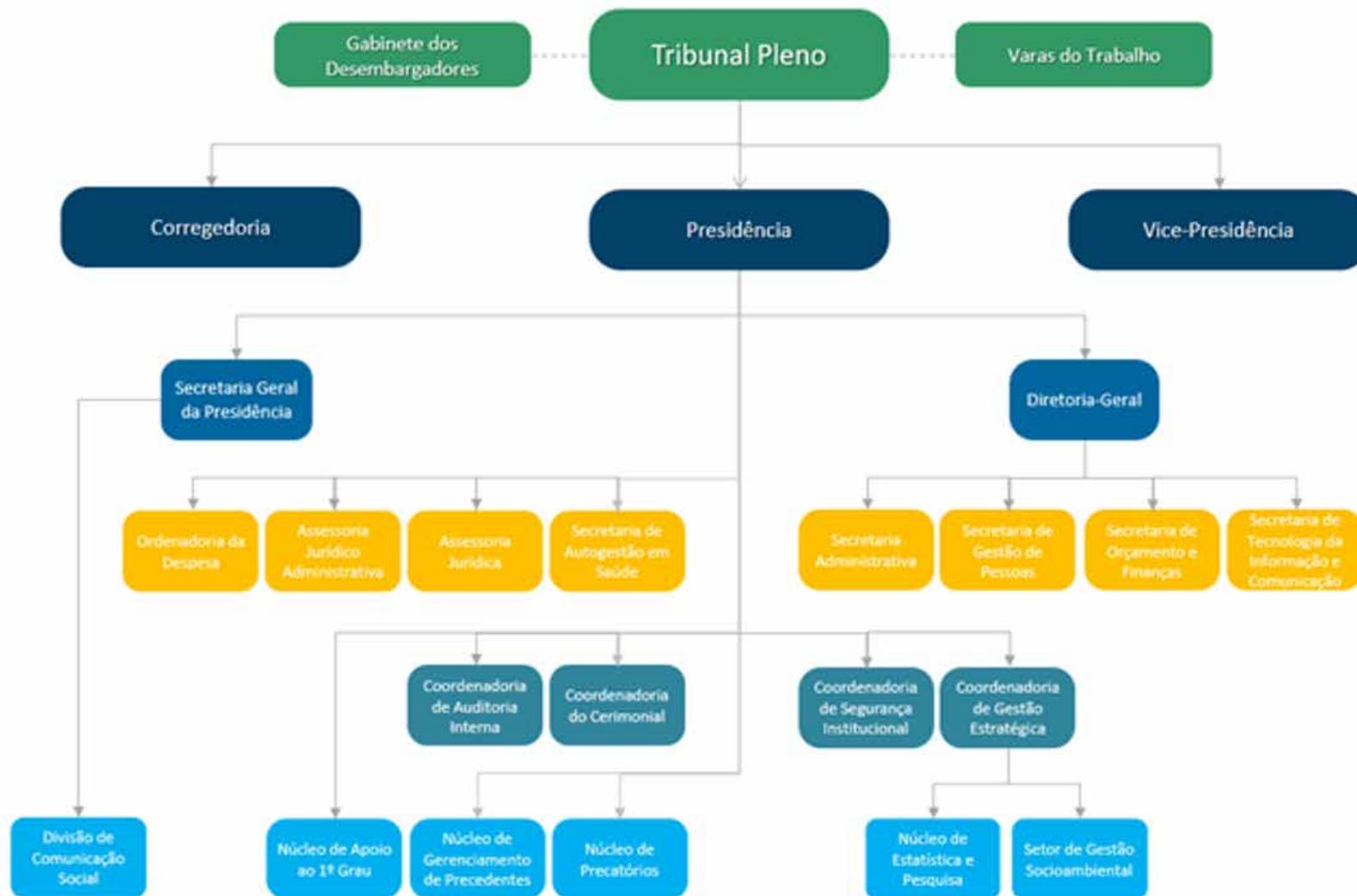
O TRT6 possui abrangência jurisdicional no Estado de Pernambuco. A sua estrutura organizacional foi instituída no Regulamento Geral do TRT6, ao passo que as atribuições das unidades vinculadas à Presidência constam do Manual de Organização do TRT6, conforme disposto na Resolução Administrativa TRT6 n.º 01/2017, alterada pela Resolução Administrativa TRT6 n.º 12/2020, e no Ato TRT6 GP n.º 23/2017 (disponíveis em: <https://www.trt6.jus.br/portal/institucional/normas-internas>).

A estrutura organizacional do TRT6 conta com os Gabinetes da Presidência, Vice-Presidência e Corregedoria Regional, 19 Gabinetes de Desembargadores do Trabalho, 02 Seções Especializadas, 04 Turmas, o Tribunal Pleno, 70 Varas do Trabalho, 02 Postos Avançados da Justiça do Trabalho, 07 Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs), além de unidades de apoio judiciário e administrativo.



Varas do Trabalho no Estado de Pernambuco

ORGANOGRAMA DO TRT6



Organograma completo - (disponível em <https://www.trt6.jus.br/portal/institucional/organograma>)

COMPOSIÇÃO DO TRT6



VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO

Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - biênio 2019-2021.



DIONE NUNES FURTADO DA SILVA

Desembargadora Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - biênio 2019-2021.



MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO

Desembargadora Corregedora do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - biênio 2019-2021.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA



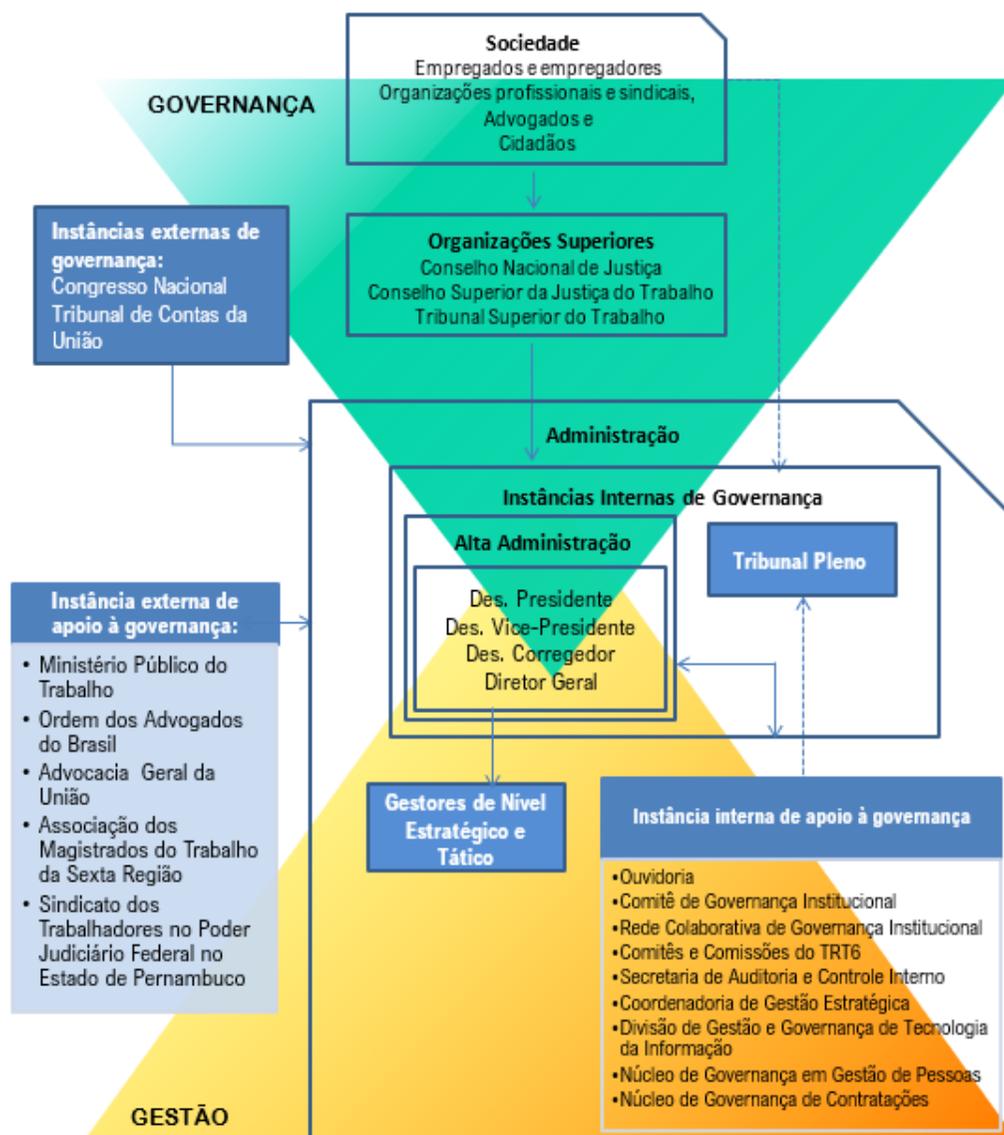
Governança Pública compreende os mecanismos de liderança, estratégia e controle, que possibilitam a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.

A Política de Governança no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região foi instituída por meio do Ato TRT-GP n.º 71/2017, alterado pelos Atos TRT-GP n.ºs 153/2017 e 307/2018, com o objetivo de assegurar a aderência aos princípios, às diretrizes e às práticas de governança institucional, sendo regida pelos princípios da legitimidade, equidade, responsabilidade, eficiência, probidade, transparência e accountability. A condução da Política de Governança Institucional é realizada pela Alta Administração, pelo Comitê de Governança Institucional e pela Rede Colaborativa de Governança Institucional.

Compõem a estrutura de governança institucional a sociedade, as organizações superiores, as instâncias externas de governança, as instâncias externas de apoio à governança, as instâncias internas de governança, as instâncias internas de apoio à governança e os gestores ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial dos níveis estratégico e tático.

A Governança Institucional tem por objetivo melhorar o desempenho organizacional, contribuir para redução dos riscos e alinhar as ações à estratégia do TRT6, mediante o desenvolvimento das estruturas de governança, baseadas nos princípios da eficiência, transparência e prestação de contas, para alcance de resultados institucionais que satisfaçam as expectativas da sociedade.

SISTEMA DE GOVERNANÇA – TRT 6ª REGIÃO



A ALTA ADMINISTRAÇÃO DO TRT6 É COMPOSTA PELOS SEGUINTE MEMBROS:

- Desembargador do Trabalho Presidente;
- Desembargador do Trabalho Vice-Presidente;
- Desembargador do Trabalho Corregedor;
- Diretor-Geral.



INSTÂNCIAS INTERNAS DE APOIO À GOVERNANÇA

Atuam como instâncias internas de apoio à governança: Ouvidoria, Comitê de Governança Institucional, Rede Colaborativa de Governança Institucional, Comitês e Comissões do TRT6, Coordenadoria de Auditoria Interna, Coordenadoria de Gestão Estratégica, Divisão de Gestão e Governança de Tecnologia da Informação, Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas, Núcleo de Governança de Contratações.

O **Comitê de Governança Institucional** é composto pela Alta Administração e pelos seguintes representantes: Juiz Auxiliar da Presidência, Juiz Auxiliar da Corregedoria, Juiz Representante do Tribunal na Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário, Representante do Comitê Gestor Regional da Política Nacional de Atenção Prioritária do 1º Grau de Jurisdição e do Orçamento do 1º Grau, Secretário-Geral da Presidência e Coordenador de Gestão Estratégica.

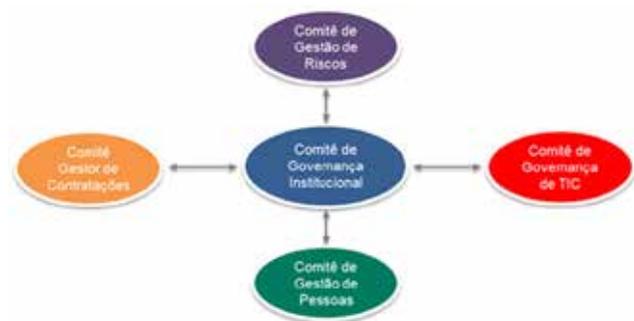
A **Rede Colaborativa de Governança Institucional** é composta pelos seguintes representantes: Juiz Ouvidor, Diretor da Escola Judicial, Membros do Comitê Gestor Regional da Política Nacional de Atenção Prioritária do 1º Grau de Jurisdição e do Orçamento do 1º Grau, Diretor da Coordenadoria de Auditoria Interna, Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas, Diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, Diretor da Secretaria Administrativa, Diretor da Secretaria de Orçamento e Finanças, Diretor da Coordenadoria de Segurança Institucional, Chefe da Divisão de Comunicação Social, Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 6ª Região (AMATRA VI) e Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal em Pernambuco (SINTRAJUF/PE).

A **Coordenadoria de Auditoria Interna** é unidade de apoio administrativo, com autonomia técnica, vinculada à Presidência, que tem como objetivo principal acompanhar e avaliar os atos de gestão orçamentária, financeira, patrimonial, operacional, contábil e de pessoal, sob o enfoque da legalidade e legitimidade.

A **Coordenadoria de Gestão Estratégica** é unidade de apoio administrativo, que tem como objetivo principal auxiliar a Presidência e as demais unidades do TRT6 no desenvolvimento de ações e estratégias de planejamento e gestão, baseadas em estudos de desempenho institucional e demandas internas e externas, agregando conhecimentos inovadores e especializados.

Comitê/Normativo	Descrição
Comitê de Governança Institucional Ato TRT-GP n.º 71/2017	Acompanhar o desenvolvimento da Política de Governança do TRT6 e avaliar, dirigir e monitorar a gestão do Tribunal, com vistas a cumprir as demandas da sociedade, dos conselhos superiores, das instâncias externas de governança e do Tribunal Pleno, além de monitorar a execução do Planejamento Estratégico, promovendo, quando oportuno, os ajustes necessários à melhoria do desempenho institucional.
Comitê de Governança de TIC Ato TRT-GP n.º 121/2016	Assegurar o cumprimento das diretrizes de Tecnologia da Informação e Comunicação definidas no Planejamento Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC).
Comitê Gestor Regional de Gestão de Pessoas Ato TRT-GP n.º 38/2018	Coordenar o plano estratégico local de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, além de monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas.
Comitê Gestor de Contratações Ato TRT-GP n.º 105/2016	Estabelecer diretrizes para a área de aquisições, incluindo estratégia de terceirização, política de compras, política de sustentabilidade e política de compras conjuntas.
Comitê de Gestão de Riscos Ato TRT-GP n.º 464/2015	Definir e revisar a Política de Gestão de Riscos do TRT6, bem como fomentar práticas de gestão de riscos e monitorar a execução da referida política.

Relacionamento entre os Comitês de Governança



A capacidade de governança e de gestão das organizações públicas federais são medidas pelos levantamentos de Governança Pública, aplicados pelo Tribunal de Contas da União (TCU), aferindo o nível de implementação de boas práticas de liderança, estratégia e accountability, bem como de práticas de governança e gestão de TI, de pessoas e de contratações.

MODELO DE NEGÓCIOS (CADEIA DE VALOR)

O modelo de negócios do TRT6 é representado por meio de sua Cadeia de Valor e objetiva demonstrar a maneira como a instituição se organiza para atingir seus objetivos e cumprir a sua missão.

A Cadeia de Valor do TRT6 consiste em um diagrama que representa, de modo sintético, o fluxo de transformação das demandas (entradas) recebidas pelo Tribunal, com gradual agregação de valor, por meio dos macroprocessos, resultando em produtos e serviços (saídas) colocados à disposição dos interessados (clientes).

A missão institucional realiza-se por intermédio de processos internos, que devem ser eficientes e eficazes, possibilitando que o Tribunal produza os resultados almejados e entregue valor à sociedade.

Em conformidade com o disposto no Ato TRT-GP n.º 248/2017, a Cadeia de Valor do TRT6 identifica as principais demandas recebidas (insumos), os produtos e/ou serviços, os clientes beneficiários, bem como os macroprocessos e principais processos responsáveis pela geração de valor (disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/processos-organizacionais>).



Os macroprocessos finalísticos, processos de negócio, são aqueles relacionados à essência do funcionamento do órgão, e, portanto, responsáveis por entregar valor à sociedade. Assim, sobressai-se o macroprocesso Prestação Jurisdicional, cujos principais insumos são reclamações trabalhistas, recursos, ações originárias e pedidos de conciliação, os quais, após transformações, entregam como valor a solução dos conflitos decorrentes das relações de trabalho, materializada nas decisões judiciais, conciliações, pagamentos dos créditos trabalhistas.

Para sua realização, o referido macroprocesso envolve as Varas do Trabalho, os Gabinetes de Desembargadores, as Turmas e o Tribunal Pleno, além de unidades de apoio judiciário.

De maneira ampla, o macroprocesso finalístico Prestação Jurisdicional formata e representa predominantemente a Cadeia de Valor do TRT6, na medida em que tem como principal objetivo solucionar os conflitos decorrentes das relações de trabalho, possibilitando a este órgão realizar a sua missão, entregando valor à sociedade. Os principais processos que o compõem estão identificados na figura a seguir:



A Prestação Jurisdicional, em geral, tem início com o ajuizamento da ação trabalhista e prossegue com a adoção de providências preliminares que almejam garantir a ampla defesa e o saneamento de eventuais falhas processuais, tornando o processo apto para cognição. Sendo constatada a negativa das partes diante da tentativa inicial de conciliação, tem-se a instrução do feito e a prolação da sentença, no caso do 1º grau, ou a lavratura do acórdão, quando se tratar de matérias recursais ou de competência originária do 2º grau de jurisdição. Decorrido o prazo recursal sem interposição de recursos, certifica-se sobre o trânsito em julgado da decisão, dando-se início à fase executória, que tem como ponto de partida a liquidação (valoração monetária da decisão) e, em seguida, a execução propriamente dita. Por outro lado, caso exista inconformismo da parte vencida com a decisão do litígio, tem-se a possibilidade de apresentar, dentro dos prazos legais, recursos para modificar ou até mesmo suspender os efeitos da sentença na fase de conhecimento ou executória.

Vale lembrar que não existe um tempo determinado para a solução do conflito pelas vias consensuais, podendo a composição ocorrer em qualquer fase e grau de jurisdição, sempre respeitando a vontade soberana das partes.

		Conciliação	
		Trata-se da solução do litígio por meio de acordo entre as partes. É a forma mais rápida de encerramento do processo e pode ocorrer em qualquer fase processual.	
Providências Preliminares	Cognição	Julgamento	
Consiste na adoção de medidas prévias que buscam verificar alguns pressupostos de qualificação das partes e da boa ordem processual, de modo a garantir o direito à ampla defesa e ao contraditório.	Na cognição, o magistrado faz a coleta de provas e informações para que possa analisar os fatos alegados na peça inicial e na contestação, bem como o seu embasamento legal. Nesse momento é que ocorrem as audiências para oitiva das partes envolvidas e das testemunhas.	É o ato pelo qual o magistrado, após examinar os elementos contidos no processo, decide, expõe e justifica a solução encontrada para o encerramento do conflito.	
Recurso	Liquidação	Execução	
O recurso é o instrumento que pode vir a ser utilizado pela parte vencida para provocar o reexame da decisão, visando a sua reforma total ou parcial. A sua apreciação sempre será realizada por autoridade hierarquicamente superior ao magistrado que decidiu a demanda inicialmente, o que garante o duplo grau de jurisdição.	Tornar a decisão líquida, fixando o valor do crédito a ser executado.	A execução é o efetivo cumprimento da decisão judicial, em que o magistrado, ao aplicar a legislação vigente, determina ao litigante vencido a reparação de danos e prejuízos causados à parte contrária. Nessa fase, o direito reconhecido na sentença ou no título extrajudicial é concretizado.	

Também contribui com a entrega de valor o macroprocesso Uniformização Jurisprudencial, o qual envolve unidades do 2º grau, Tribunal Pleno e unidades de apoio judiciário.

Esses processos de negócio contam com os macroprocessos de apoio Governança e Estratégia Organizacional; Auditoria e Controle; Informação e Comunicação Institucional; Gestão de Pessoas; Gestão de Infraestrutura e Logística; Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil; e Gestão da Tecnologia da Informação, que oferecem as condições necessárias para realização.

AMBIENTE EXTERNO

Cenário Anterior e Posterior à Reforma Trabalhista (Período 2015-2020)

O ano de 2017 foi marcado pela Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, com vigência a partir de 11/11/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de ja-

neiro de 1974, n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, e n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, com vistas a adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Os dados estatísticos da movimentação processual dos últimos seis anos (2015-2020) - com o marco divisório em 2017, ano da Reforma Trabalhista - apresentam um cenário mais recente do Judiciário Trabalhista em Pernambuco, diante da conjuntura legal, política e econômica do país, conforme demonstrado a seguir:

ANO	PROCESSOS RECEBIDOS (DISTRIBUIÇÃO)			PROCESSOS SOLUCIONADOS			PRODUTIVIDADE POR INSTÂNCIA (%)		
	1ª INSTÂNCIA	2ª INSTÂNCIA ¹	TOTAL	1ª INSTÂNCIA	2ª INSTÂNCIA ¹	TOTAL	1ª	2ª	TRT6
2015	108.554	20.136	128.690	99.556	20.818	120.374	91,71	103,39	93,54
2016	107.813	23.909	131.722	111.822	23.284	135.106	103,72	97,39	102,57
2017 ²	102.950	26.128	129.078	114.092	27.021	141.113	110,82	103,42	109,32
2018	68.123	28.103	96.226	99.124	28.170	127.294	145,51	100,24	132,29
2019	72.356	28.856	101.212	97.845	29.279	127.124	135,23	101,47	125,60
2020	58.102	24.413	82.515	51.957	26.348	78.305	89,42	107,93	94,90
Var % (2015-2020)	-46,48	21,24	-35,88	-47,81	26,56	-34,95			
Var % (2017-2018)	-33,83	7,56	-25,45	-13,12	4,25	-9,79			
Var % (2018-2019)	6,21	2,68	5,18	-1,29	3,94	-0,13			
Var % (2019-2020)	-19,70	-15,40	-18,47	-46,90	-10,01	-38,40			

Fonte: Dados Básicos - Sistema e-Gestão. **Nota (1)** - Ações Originárias e Recursais. **Nota (2)** - Reforma Trabalhista - Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Até 2017, o comportamento da demanda processual no 1º grau de jurisdição, porta de entrada das ações trabalhistas, registrou pequenas variações anuais, seguindo, no biênio 2018-2019, com diminuições significativas da demanda. O ano de 2018 foi marcado por crises econômicas, políticas e, também, pelas mudanças trazidas pela nova legislação trabalhista. Passado o primeiro ano da reforma, foi observada uma pequena recuperação da demanda, da ordem de 6,21%.

Com relação ao 2º grau de jurisdição, as evidências do cenário foram ainda mais marcantes. Enquanto no 1º grau observaram-se decréscimos de demanda, no segundo grau foram constatados incrementos até 2019. A retração da demanda pode ser explicada pela aplicação das novas regras do direito trabalhista e, ainda, pelos efeitos trazidos pela crise econômica brasileira e, mais especificamente, da pernambucana, que perdura desde 2015.

No tocante à produtividade alcançada, representada pelo número de soluções proferidas sobre os casos novos ajuizados, ficou demonstrado que, entre 2017 e 2019, o TRT6 superou o índice de 100%, tanto no primeiro quanto no segundo grau de jurisdição.

Em 2020, provavelmente por conta da pandemia da Covid-19, observou-se uma

redução de 18,47% no número de distribuição de processos em relação a 2019. Por sua vez, em virtude da necessidade de distanciamento social, as audiências no 1º grau, bem como as sessões das Turmas e do Tribunal Pleno, no 2º grau, foram suspensas durante um período, o que reduziu a capacidade de julgamento dos processos trabalhistas e impactou diretamente na produtividade obtida no exercício (94,9%).

Fatos Históricos e Econômicos que marcaram o período de 2015 a 2020



PRINCIPAIS CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

O TRT da 6ª Região possui diversos canais de comunicação disponibilizados para a sociedade.

Ouvidoria

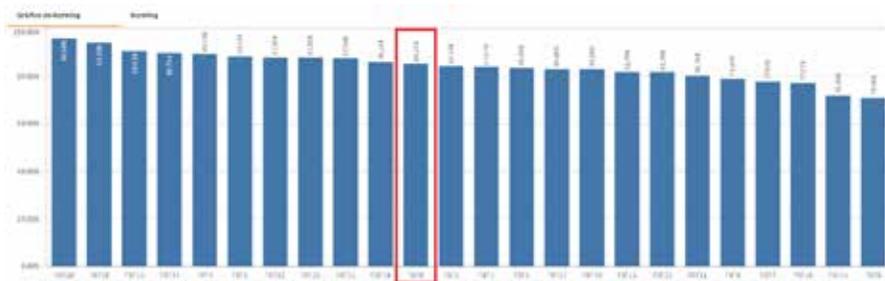
No âmbito do TRT6, a Ouvidoria funciona como um canal permanente de acesso do cidadão à instituição para apresentação de solicitações, reclamações, denúncias, sugestões e elogios, visando ao aprimoramento das atividades jurisdicionais.

A Ouvidoria também é responsável pelo Serviço de Atendimento ao Cidadão, referente aos pedidos de acesso à informação de que trata o inciso I do artigo 9º da Lei n.º 12.527/2011, conforme disciplina o Ato TRT-GP n.º 260/2012.

Portal do TRT6

Em seu portal eletrônico (disponível em: <http://www.trt6.jus.br/portal/>), o TRT6 disponibiliza informações e links de acesso aos principais serviços oferecidos eletronicamente, com vistas a proporcionar maior transparência e acessibilidade ao usuário, em observância às exigências do Tribunal de Contas da União (TCU), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (eMAG).

De acordo com os dados apurados e publicados pelo CNJ, relativos ao Ranking da Transparência do Poder Judiciário - 2020, o TRT6 atingiu a pontuação de 85,27%. Vale registrar que esse é um dos principais eixos em que se baseia o prêmio CNJ de Qualidade.



O Portal do TRT6 passou por recente atualização em razão da necessidade de seu alinhamento com o projeto de identidade visual do Poder Judiciário Trabalhista.



Na aba Transparência (disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/transparencia>), constam informações pertinentes aos Processos Trabalhistas, Gestão de Pessoas, Orçamento e Finanças, Gestão e Governança, Aquisições, Eventos Públicos, Fundamentos Legais e Outras Informações, e Comitês.

Na aba Institucional, no item Competências e Responsabilidades do TRT da 6ª Região (disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/institucional/competencias-e-responsabilidades-do-trt-da-6a-regiao>), tem-se a apresentação da previsão constitucional de atuação do órgão.

Carta de Serviços ao Cidadão



Com o objetivo de informar e facilitar o acesso do cidadão à Justiça do Trabalho de Pernambuco, bem como conferir publicidade aos respectivos compromissos e padrões de qualidade de atendimento ao público, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região disponibilizou sua **Carta de Serviços ao Cidadão**.

A Carta de Serviços ao Cidadão do TRT da 6ª Região foi instituída por meio do Ato TRT-GP nº 408, de 18 de setembro de 2015, e encontra-se publicada no Portal do TRT6 (disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/carta-de-servicos-ao-cidadao>).

Pesquisa de Satisfação do Usuário



O TRT6, na busca pelo aprimoramento dos serviços prestados à sociedade, vem realizando ao longo dos últimos 05 (cinco) anos a pesquisa de satisfação dos usuários, com a finalidade de subsidiar iniciativas que atendam aos anseios da sociedade e que aprimorem a prestação jurisdicional.

A pesquisa vem sendo realizada desde 2016 e tem como principal objetivo mensurar o nível de satisfação da sociedade, em relação ao TRT6, no que se refere aos seguintes aspectos: o atendimento prestado ao cidadão, as instalações físicas do órgão, a prestação jurisdicional da 1ª instância e da 2ª instância, os canais de comunicação com a sociedade, o sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) e os demais serviços online oferecidos pelo Tribunal.

Devido às medidas de proteção social exigidas no combate à pandemia do novo coronavírus, a divulgação da pesquisa foi realizada apenas por meio de notícias e banners eletrônicos no portal institucional do TRT6 e mediante ofícios encaminhados aos Diretores das Varas do Trabalho, à Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Pernambuco (OAB-PE) e à Associação dos Advogados Trabalhistas de Pernambuco (AATP-PE).

O perfil predominante dos usuários que responderam ao questionário em 2020 foi de advogados (36,1%), na faixa etária entre 41 e 50 anos de idade (26,8%), e do gênero masculino (55,7%).

Índice de Satisfação do Usuário (ISU) - é calculado a partir da relação entre o somatório das respostas positivas, que indicam o usuário muito satisfeito (notas 4 e 5), com as respostas neutras, que indicam o cliente satisfeito (nota 3), dividido pelo número total de respostas à pesquisa.

Fórmula de cálculo:

$$ISU = \frac{TRespPos + TRespNeut}{TResp} \times 100$$

Onde:

ISU = Índice de Satisfação do Usuário

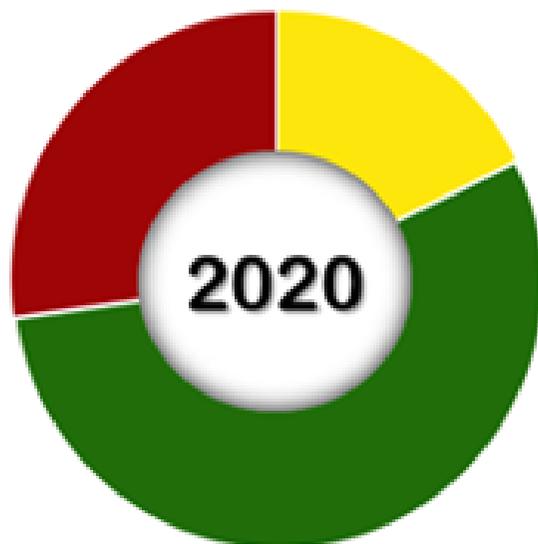
TRespPos = Total de respostas positivas que indicam usuário Muito Satisfeito (Notas 4 e 5)

TRespNeut = Total de respostas neutras que indicam usuário Satisfeito (Nota 3)

TResp = Total de respostas à pesquisa

Em 2020, o índice geral de satisfação do usuário do TRT6 foi de 72,71.

Evolução do Índice de Satisfação do Usuário



Em 2020, apesar de todas as dificuldades impostas pela pandemia, o índice geral de satisfação do usuário do TRT6 foi de **72,71**

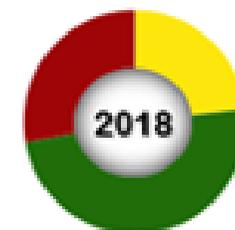
Ano	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
2016	26,5	33,9	40,6
2017	35,3	25,8	38,9
2018	27,8	23,1	49,1
2019	21,5	21,0	57,5
2020	27,3	17,7	55



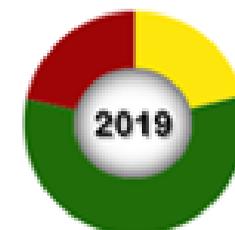
ISU 2016 = 74,5



ISU 2017 = 64,7



ISU 2018 = 72,2



ISU 2019 = 78,5

A representação gráfica do resultado da pesquisa por áreas de interesse é detalhada nos gráficos a seguir:



DETERMINAÇÃO DA MATERIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

A materialidade das informações apresentadas neste relatório de gestão, na forma integrada, foi fruto de um processo de identificação, avaliação e priorização dos temas relevantes que afetam ou podem afetar a capacidade deste órgão de gerar valor, em que participaram os gestores das áreas de governança; gestão estratégica; orçamento e finanças; gestão de pessoas; licitações e contratos; patrimônio e infraestrutura; tecnologia da informação e comunicação; e sustentabilidade ambiental.

Importante mencionar que os temas materiais e os limites dos relatos das correspondentes áreas envolvidas foram definidos a partir de critérios objetivos de priorização. A seguir, são relacionados os 10 (dez) temas materiais definidos pelo TRT6:

- ◆ Questões legais e econômicas;
- ◆ Governança;
- ◆ Gestão de recursos escassos (financeiros e humanos);
- ◆ Gestão de riscos;
- ◆ Qualidade do produto (prestação jurisdicional);
- ◆ Relacionamento com os clientes (jurisdicionados e advogados);
- ◆ Comunicação e relacionamento com públicos de interesse;
- ◆ Eficiência operacional;
- ◆ Retórica organizacional;
- ◆ Transparência.



Riscos, Oportunidades e Perspectivas



A Gestão de Riscos do TRT6 visa incorporar a visão de riscos à tomada de decisão, em conformidade com as melhores práticas adotadas no setor público, como parte do modelo de governança, sendo aplicável aos processos organizacionais que impactam diretamente na consecução dos objetivos institucionais, contribuindo especialmente para o alcance do objetivo estratégico "Fortalecer os processos de governança administrativa e judiciária", constante do Plano Estratégico 2015-2020.

No âmbito do TRT6, a gestão de riscos é regida pelas seguintes normas internas:

- ◆ **ATO TRT-GP nº 464/2015**, que institui o Comitê de Gestão de Riscos (CGR);
- ◆ **ATO TRT-GP nº 177/2019**, que dispõe sobre a Política de Gestão de Riscos do TRT6;
- ◆ **ATO TRT-GP nº 178/2019**, que estabelece o apetite a riscos e as diretrizes para tratamento de riscos.

Na Metodologia de Gestão de Riscos do TRT6, os riscos são identificados e classificados em níveis (NR), por meio da estimativa da probabilidade do risco (P), impacto do risco sobre o processo/projeto (I) e relevância do processo/projeto (R) para a realização da missão do Tribunal, conforme apresentado a seguir:

$$P \times I \times R = NR$$

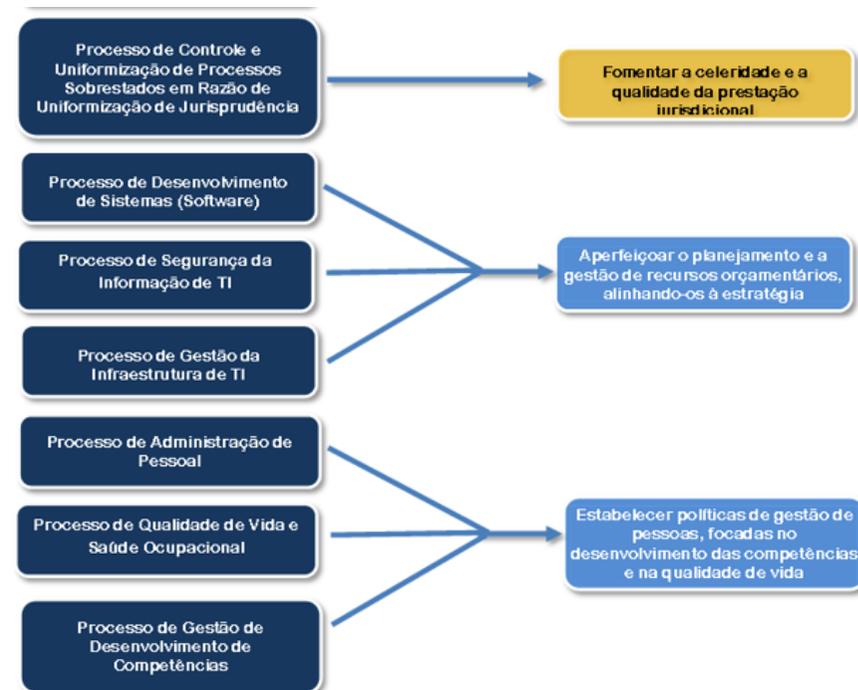
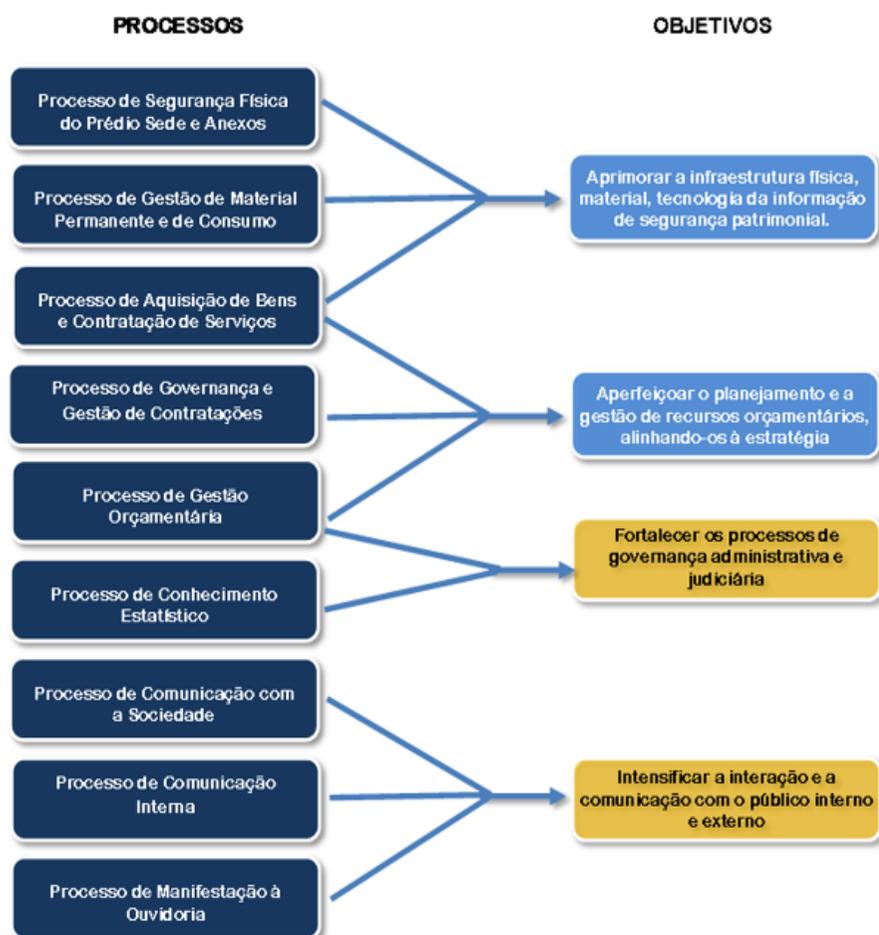
Após a classificação do risco, são definidas ações para seu tratamento, conforme as diretrizes estabelecidas pela Presidência do TRT6, por meio da seleção das estratégias **evitar, transferir, mitigar ou aceitar o risco**.

Com base na referida metodologia, foram elaborados e aprovados os planos de tratamento de riscos para os seguintes processos organizacionais:

1. Processo de Segurança Física do Prédio Sede do TRT6 e Anexos;
2. Processo de Gestão de Material Permanente e de Consumo;
3. Processo de Aquisição de Bens e Contratação de Serviços;
4. Processo de Governança e Gestão de Contratações;
5. Processo de Gestão Orçamentária;
6. Processo de Conhecimento Estatístico da Atividade Judiciária;
7. Processo de Comunicação com a Sociedade;
8. Processo de Comunicação Interna;
9. Processo de Manifestações à Ouvidoria;
10. Processo de Controle e Gestão de Processos Sobrestados em Razão de Uniformização de Jurisprudência;

11. Processo de Desenvolvimento de Sistemas (Software);
12. Processo de Segurança da Informação de TI;
13. Processo de Gestão da Infraestrutura de TI;
14. Processo de Administração de Pessoal;
15. Processo de Qualidade de Vida e Saúde Ocupacional;
16. Processo de Gestão de Desenvolvimento de Competências.

A tabela seguinte relaciona as citadas ações de gerenciamento de riscos com os objetivos do Plano Estratégico 2015-2020.



Em 2018 e 2020, para a expansão da implantação da gestão de riscos no âmbito deste órgão, foram priorizados os processos organizacionais críticos da Cadeia de Valor do TRT6, considerando os critérios:

- ◆ **Impacto sobre o cliente** – grau de importância do processo para o resultado entregue ao jurisdicionado;
- ◆ **Impacto sobre a organização** – grau de importância do processo para a implementação da estratégia organizacional e para a existência da organização;
- ◆ **Complexidade do processo** – critério que avalia se o processo possui atividades de difícil execução. Envolve diversas unidades e impacta nas interfaces de outros processos prioritários;

- ◆ **Exigências legais** – critério que avalia se o processo requer pesquisa a múltiplas fontes, abrangendo normas do TRT6, órgãos superiores, órgãos de controle e legislação ordinária, entre outras. Além disso, analisa se o assunto é controverso ou se existe um entendimento pacificado;
- ◆ **Maturidade do processo** - consiste no fato de já ter sido realizado o mapeamento do fluxo de atividades do processo e, ainda, a existência de conhecimento tácito sobre a matéria.

Tendo em vista a declaração pública de pandemia em função do novo coronavírus pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 11 de março de 2020, e a Resolução n.º 313, de 19 de março de 2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que estabeleceu regime de plantão extraordinário para prevenir o contágio e garantir o acesso à justiça no período emergencial, a Coordenadoria de Gestão Estratégica, com o apoio do Comitê de Gestão de Riscos do TRT6, desenvolveu um conjunto de medidas visando identificar e tratar os riscos decorrentes da atividade remota nos processos de trabalho relacionados abaixo:

- **ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL;**
- **AQUISIÇÃO DE BENS E CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS;**
- **COMUNICAÇÃO SOCIAL;**
- **DESENVOLVIMENTO E SUSTENTAÇÃO DE SISTEMAS;**
- **GESTÃO DA INFRAESTRUTURA DE TI;**
- **GESTÃO DE MATERIAL PERMANENTE E DE CONSUMO;**
- **GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS;**
- **GESTÃO ORÇAMENTÁRIA;**

- **GOVERNANÇA E GESTÃO DAS CONTRATAÇÕES;**
- **QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE OCUPACIONAL;**
- **SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO DE TI;**
- **SEGURANÇA INSTITUCIONAL.**

As ações definidas foram alinhadas com o Planejamento Estratégico do órgão com vistas a contribuir para o cumprimento da Missão Institucional. Preocupou-se com o gerenciamento dos riscos que poderiam vir a comprometer a estratégia do Tribunal e o desenvolvimento de suas atividades. Assim, foram consolidadas práticas para mitigação dos riscos decorrentes do cenário de crise, a fim de orientar os gestores na busca por soluções para as dificuldades advindas do trabalho remoto, no contexto da pandemia.

GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

No TRT6, o modelo de gestão de riscos serve como guia para orientar as atividades de identificação, análise, avaliação e elaboração dos planos de tratamento dos riscos relacionados aos processos de trabalho organizacionais. Nos planos, são identificados os riscos e estabelecidos os controles e as medidas mitigadoras, os quais são devidamente monitorados. Nas decisões de priorização dos processos de trabalho para a elaboração dos planos, a Cadeia de Valor do Tribunal é utilizada como ferramenta norteadora, alinhada aos objetivos estratégicos institucionais.

O modelo de gestão de riscos do TRT6 é baseado em três linhas de defesa, conforme figura apresentada a seguir:



A primeira linha de defesa é composta pelos gestores de unidades, responsáveis pela identificação e tratamento dos riscos dos processos de sua área de atuação. A segunda linha de defesa compreende as unidades que efetuam a supervisão dos controles definidos, verificando a eficácia da implantação e a conformidade com os planos de tratamento de riscos elaborados. A terceira linha de defesa envolve a unidade de auditoria e atua na avaliação da efetividade do sistema de controle estabelecido. Nesse modelo, cada grupo de gestores que compõem as linhas de defesa desempenha um papel distinto no sistema de controle interno, de acordo com a estrutura do TRT6.

O Comitê Gestor de Riscos é responsável por deliberar sobre as principais diretrizes e temas relacionados à gestão de riscos, atuando como instância consultiva da Administração do Tribunal.

Governança, Estratégia e Desempenho

GOVERNANÇA

A Governança Institucional foi implementada por intermédio dos seguintes programas estratégicos: Programa de Governança Institucional, Programa de Governança em Gestão de Pessoas e Programa de Governança em TI.

O período de execução desses programas coincidiu com o do Planejamento Estratégico 2015-2020. No exercício de 2020, foram alcançados os seguintes resultados:

- **Programa de Governança Institucional:** teve como projeto “Implantar o Monitoramento do Desempenho da Gestão de Contratação”, o qual foi desenvolvido por meio de atividades voltadas para a identificação de práticas de contratações e regulamentações emanadas da Administração Pública Federal e de ferramentas de monitoramento do desempenho da gestão das contratações. Encontros telepresenciais com a assessoria da Diretoria-Geral e com servidores da Seção de Projetos Estratégicos foram realizados para analisar o monitoramento implantado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT). Todavia, diante do quadro pandêmico, não houve tempo hábil à Secretaria de Tecnologia da Informação (STI) de viabilizar a implementação da ferramenta do TRT4;
- **Programa de Governança em Gestão de Pessoas:** no geral, foram estabelecidas 08 (oito) novas políticas, desenvolvido um sistema específico de gestão de pessoas para toda a Justiça do Trabalho e aperfeiço-

ado vários processos internos. Por meio da área de Gestão de Pessoas, em especial do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas, o Tribunal avançou bastante na implantação das diretrizes do CNJ, CSJT e TCU, saindo do estágio “inicial” (iGovPessoas) para o estágio “intermediário”, alcançando, em grande parte, os objetivos traçados nos Planejamentos Estratégicos (do Tribunal e da área de Gestão de Pessoas);

- **Programa de Governança em TIC:** foram desenvolvidos os seguintes projetos: Projeto de Elaboração do Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação de 2021, alinhado ao Planejamento Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação vigente, contendo um conjunto de iniciativas para atendimento às necessidades dos usuários de serviços de TIC, bem como para prover a infraestrutura de TIC necessária à sua satisfação; Projeto de Construção do Portal de Gestão e Governança de TIC para a formatação de ambiente com todos os planos operacionais, processos, portfólios, programas, projetos, ações, serviços, normativos e desempenho de TIC, visando aprimorar o atendimento das diversas recomendações dos órgãos de controle. É importante destacar que o último levantamento de governança, gestão e infraestrutura de TIC foi realizado, pelo TCU, em 2018. O CNJ realizou levantamento similar, para apurar a maturidade em governança e gestão de todos os órgãos do Poder Judiciário, e, em 2020, o TRT6 alcançou o nível de **Excelência** em governança, gestão e infraestrutura de TIC, com valor apurado de 0,91 para o IGovTIC-JUD, garantindo o melhor resultado do ciclo dentre todos os Tribunais Regionais do Trabalho do país.

ESTRATÉGIA

O Planejamento Estratégico do TRT6 foi instituído pela Resolução Administrativa nº 25/2014, de 16 de dezembro de 2014, com abrangência de seis anos (período de 2015 a 2020). O referido plano foi elaborado a partir de um processo participativo, com envolvimento de representantes de todas as unidades judiciárias e

administrativas deste órgão, buscando o alinhamento com as diretrizes traçadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

A estratégia do TRT6 foi definida e descrita visualmente por meio do Mapa Estratégico, no qual constam os objetivos estratégicos nas perspectivas Sociedade, Processos Internos e Recursos, com a finalidade de cumprir a missão e alcançar a visão institucional.



MAPA ESTRATÉGICO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO 2015-2020

- Missão** - Solucionar os conflitos decorrentes das relações de trabalho, de forma efetiva, ética e transparente, promovendo ações que visem ao fortalecimento da cidadania e da paz social.
- Visão** - Ser um Tribunal de referência na qualidade, agilidade, efetividade na prestação de serviços e valorizado por seu quadro funcional.
- Valores** - Justiça – Ética – Transparência – Responsabilidade Socioambiental – Celeridade – Qualidade – Efetividade – Valorização das Pessoas.



Os objetivos estratégicos definidos visam à excelência nos resultados oferecidos à sociedade, com fortalecimento dos processos de governança, estabelecimento de políticas de gestão de pessoas, aprimoramento da infraestrutura para facilitar o acesso à Justiça do Trabalho, em total consonância com a missão do TRT6 – Solucionar os conflitos decorrentes das relações de trabalho, de forma efetiva, ética e transparente, promovendo ações que visem ao fortalecimento da cidadania e da paz social –, bem como com a visão e os valores institucionais.

O Plano Estratégico do TRT6 descreve a sua estratégia a partir da visão da organização, alinhando objetivos, indicadores e metas, de modo que as unidades organizacionais planejem as iniciativas de maneira coordenada.

Para a estratégia do TRT6 no período de 2015 a 2020, foi definido um portfólio de Programas Estratégicos compostos por um conjunto de projetos geridos de forma integrada para alcance dos objetivos estratégicos da instituição.

PROGRAMAS ESTRATÉGICOS

Programa de Excelência das Atividades

Programa de Governança Institucional

Programa de Otimização do Processo de Execução

Programa de Governança em Gestão de Pessoas

Programa de Fomento à Conciliação

Programa de Comunicação Institucional

Programa de Gestão Sustentável

Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

Programa de Otimização de Processos Críticos

Programa de Consolidação da Cultura Organizacional em Segurança da Informação

Programa de Gestão de Riscos Institucionais

Programa de Adequação e Manutenção da Infraestrutura de TI

Programa de Governança de TI

Programa de Melhorias de Infraestrutura

Programa de Gestão Documental e Memória

Programa de Implantação do SIGEP

A implementação do plano estratégico foi estabelecida pelos objetivos estratégicos, metas, indicadores, projetos, processos e iniciativas, formando, assim, um conjunto de ferramentas que possibilitam ao gestor a coordenação dos recursos em busca de consolidar a Missão e alcançar a Visão do TRT6.

	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica 2020	Indicador
01	Buscar a efetividade da prestação jurisdicional e o cumprimento das decisões, assegurando ainda o acesso à Justiça do Trabalho	Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente	Índice de Execução (IE)
02	Buscar a efetividade da prestação jurisdicional e o cumprimento das decisões, assegurando ainda o acesso à Justiça do Trabalho	Atingir a pontuação entre 62 e 78 até 2020	Índice de Alcance de Metas (IAM)
03	Fortalecer os processos de governança administrativa e judiciária	Atingir o nível de capacidade Intermediário	IGov
04	Fomentar a conciliação e a duração razoável do processo	Manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação ao percentual do biênio 2017/2018, com cláusula de barreira de 45%	Índice de Conciliação – Fase de Conhecimento (ICONc)
05	Intensificar a interação e a comunicação com o público interno e externo	Manter em 90% ou mais o índice de divulgação positiva na mídia	Índice de Divulgação na Mídia (IDM)
06	Aprimorar a infraestrutura física, material, de tecnologia da informação e de segurança patrimonial	Aumentar para 65% o índice de avaliações positivas do clima organizacional	Índice de Clima Organizacional (ICO)
07	Fomentar a celeridade e a qualidade da prestação jurisdicional	Reduzir em 2% o prazo médio de duração do processo na 2ª Instância, em relação ano base 2018, com cláusula de barreira de 138 dias	Tempo Médio de Duração do Processo – 2ª Instância (TMDP2)
08	Fomentar a celeridade e a qualidade da prestação jurisdicional	Reduzir em 4% o prazo médio de duração do processo na 1ª Instância, fase de conhecimento, em relação ao ano base de 2018, com cláusula de barreira de 254 dias	Tempo Médio de Duração do Processo – Fase de Conhecimento – 1ª Instância (TMDP1c)
09	Fomentar a celeridade e a qualidade da prestação jurisdicional	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente	Índice de Processos Julgados (IPJ)
10	Fomentar a celeridade e a qualidade da prestação jurisdicional	Identificar e julgar pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2018, nos 1º e 2º graus	Índice de Processos Antigos (IPA)

11	Fomentar a celeridade e a qualidade da prestação jurisdicional	Identificar e julgar, até 31/12/2020, 95% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2017 no 1º grau	Índice de Ações Coletivas Julgadas – 1º Grau (IAC1)
12	Fomentar a celeridade e a qualidade da prestação jurisdicional	Identificar e julgar, até 31/12/2020, 95% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2018 no 2º grau	Índice de Ações Coletivas Julgadas – 2º Grau (IAC2)
13	Fomentar a celeridade e a qualidade da prestação jurisdicional	Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior	Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes (IRA)
14	Estabelecer políticas de gestão de pessoas, focadas no desenvolvimento das competências e na qualidade de vida	Atingir o nível de capacidade Intermediário no IGovPessoas	IGovPessoas
15	Aprimorar a governança de Tecnologia da Informação e Comunicação	Atingir o nível de capacidade Aprimorado no IGovTI	IGovTI
16	Aperfeiçoar o planejamento e a gestão de recursos orçamentários, alinhando-os à estratégia	Aumentar o Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado em relação à média de 2011, 2012 e 2013 em 10 pontos percentuais	Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)
17	Promover a cidadania, estimulando a responsabilidade socioambiental na Governança Institucional	Alcançar 65% das metas instituídas no Plano de Logística Sustentável do TRT6	Índice de Alcance de Metas Socioambientais (IAMS)

O processo de planejamento do TRT6 teve como ponto de partida a elaboração do Plano Estratégico Nacional do Poder Judiciário Nacional 2015-2020 pelo CNJ, expressando as diretrizes e os macrodesafios a serem alcançados pelos segmentos de Justiça. O alinhamento ocorreu em três níveis: a Estratégia Nacional para o Poder Judiciário, o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho e o Plano Estratégico do TRT6.



No quadro seguinte, são apresentadas as correlações entre os macrodesafios do Poder Judiciário e os objetivos da Justiça do Trabalho e do TRT6:

	PODER JUDICIÁRIO	JUSTIÇA DO TRABALHO	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
MACRODESAFIOS/ OBJETIVOS	Efetividade na prestação jurisdicional	Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos de cidadania	Buscar a efetividade da prestação jurisdicional e o cumprimento das decisões, assegurando ainda o acesso à Justiça do Trabalho
	Garantia dos direitos de cidadania	Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos de cidadania	Promover a cidadania, estimulando a responsabilidade socioambiental na Governança Institucional
	Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional	Assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional	Fomentar a celeridade e a qualidade da prestação jurisdicional
	Adoção de soluções alternativas de conflito	Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito	Fomentar a conciliação e a duração razoável do processo
	Melhoria da Gestão de Pessoas	Promover a melhoria de gestão de pessoas e da qualidade de vida	Estabelecer políticas de gestão de pessoas, focadas no desenvolvimento das competências e na qualidade de vida
	Aperfeiçoamento da Gestão de Custos	Aperfeiçoar a gestão de custos	Aperfeiçoar o planejamento e a gestão de recursos orçamentários, alinhando-os à Estratégia
	Instituição da governança judiciária	Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção	Fortalecer os processos de governança administrativa e judiciária
	Melhoria da infraestrutura e governança de TIC	Aprimorar a infraestrutura e Governança de TI	Aprimorar a governança de Tecnologia da Informação e Comunicação

O acompanhamento da implementação da estratégia acontece mediante o monitoramento de indicadores, metas e iniciativas, e, para tanto, a Coordenadoria de Gestão Estratégica deste órgão realiza periodicamente Reuniões de Análise da Estratégia (RAE). Destaque-se, ainda, que, com vistas a proporcionar maior

agilidade e transparência ao processo, foi desenvolvida a ferramenta gerencial [Observatório do TRT6](#), por meio da qual é possível verificar, além dos indicadores mencionados anteriormente, os pontos em que podem ser efetuadas ações específicas de melhoria.



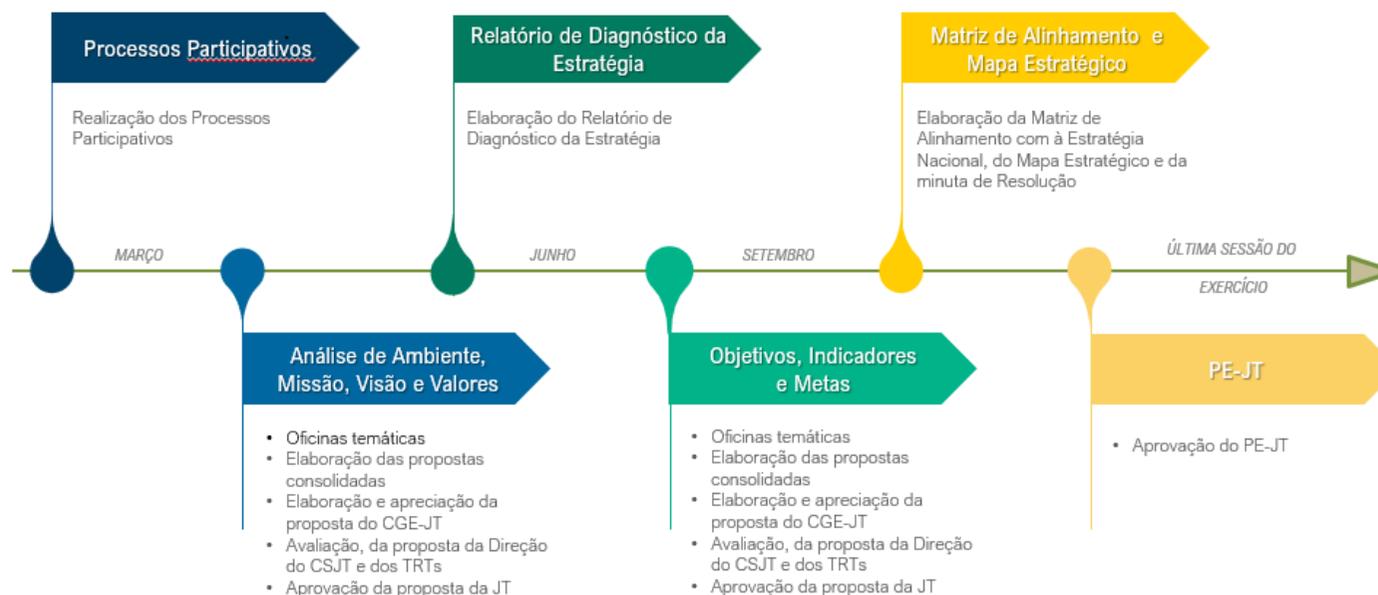
No exercício de 2020, em face da finalização do ciclo do Planejamento Estratégico 2015-2020, iniciou-se a elaboração do plano que irá reger a atuação deste Tribunal pelos próximos seis anos.

Ressalte-se que a pandemia do novo coronavírus e o consequente isolamento social trouxeram novos desafios para o processo de construção desse novo plano, colocando-se à prova a capacidade deste órgão de se reinventar e adotar novas práticas em substituição a antigas dinâmicas.

Em 2020, o nosso desafio foi a elaboração e a aprovação das definições sobre Missão, Visão e Valores da Justiça do Trabalho. Na etapa seguinte foram estabelecidos Objetivos, Indicadores e Metas para o Plano Estratégico.

No quadro a seguir, são demonstradas as fases de elaboração do novo ciclo do planejamento estratégico, que abrange o período de 2021 a 2026.

Processo de elaboração do Planejamento Estratégico JT 2021-2026



APOIO DA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA À CAPACIDADE DA UPC DE GERAR VALOR

O Tribunal de Contas da União avalia periodicamente a capacidade de governança e gestão da Administração Pública. A partir de 2017, o TCU unificou quatro levantamentos de governança (pessoas, TI, contratações e governança pública). Conforme informado pelo TCU, em decorrência dos reflexos da pandemia da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) sobre as rotinas administrativas das organizações públicas federais, o levantamento de 2020 foi adiado para o ano de 2021.

O último levantamento foi realizado em 2018, onde todas as informações, inclusive o Acórdão 2699/2018-Plenário com o relatório e voto que o fundamentam, estão disponíveis no seguinte sítio eletrônico: <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/>

A imagem abaixo representa o resultado geral da autoavaliação do TRT6. Nela são apresentados os valores do iGG (índice integrado de governança e gestão públicas), iGovPub (índice de governança pública), iGestPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas), iGestTI (índice de capacidade em gestão de TI) e iGestContrat (índice de capacidade em gestão de contratos), comparados às médias obtidas pelas organizações do mesmo tipo, segmento e com todas as 498 organizações participantes.

PERFIL DE GOVERNANÇA E GESTÃO PÚBLICA 2018

Resultado geral da autoavaliação da organização em relação ao seu contexto



Índice	Descrição	Resultado TRT6	Faixa de Classificação
iGG	Índice de Governança e Gestão Públicas	67%	Intermediário
iGovPub	Índice de Governança Pública	56%	Intermediário
iGestPessoas	Índice de Governança de Pessoas	56%	Intermediário
iGestGovTI	Índice de Governança de TI	86%	Aprimorado
iGestContrat	Índice de Governança de Contratações	72%	Aprimorado

RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

Resultados alcançados ante os objetivos estratégicos e as prioridades da gestão

O macroprocesso Prestação Jurisdicional no TRT6 tem sido monitorado e mensurado através de indicadores do Planejamento Estratégico Institucional, bem como por meio de metas nacionais acompanhadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Devido à pandemia e à necessidade de readequação das rotinas de trabalho, o CNJ determinou que os Tribunais do país passassem a informar em seus portais a produtividade semanal, com número de sentenças, decisões, despachos, atos cumpridos e valores liberados pela instituição para o combate à pandemia do novo coronavírus, decorrentes de indenizações judiciais. Para tanto, este órgão desenvolveu um sistema contendo dados estatísticos de produtividade a partir da data da suspensão das atividades presenciais, em 18 de março de 2020. A plataforma recebe atualização diária e é administrada pelo Núcleo de Estatística e Pesquisa deste Tribunal.

Com o significativo impacto causado pela pandemia da Covid-19, observou-se, em 2020, uma queda de 18,47% em relação aos processos distribuídos no ano de 2019, bem como uma redução de 38,40% nos processos julgados.

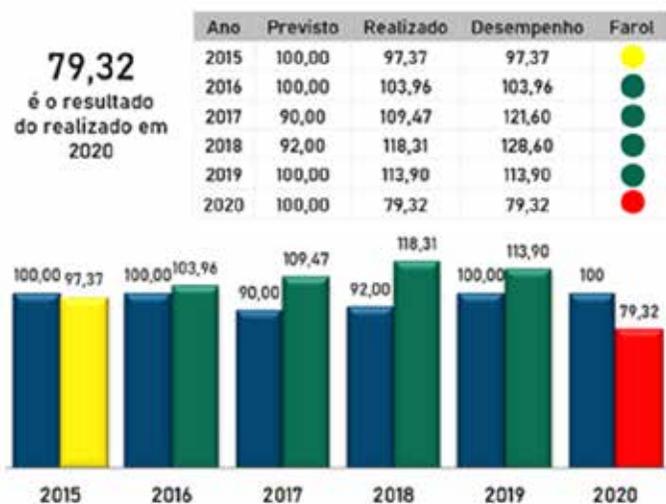
O afastamento social suspendeu as audiências e sessões presenciais nas turmas, inviabilizando, em parte considerável, a realização das audiências de instrução que tornam os processos aptos para julgamento. Como consequência, tivemos uma redução quanto ao número de processos julgados.

META 01 – ÍNDICE DE EXECUÇÃO – IE

O Índice de Execução (IE) objetiva mensurar o empenho da Justiça do Trabalho em fazer cumprir as decisões proferidas, de forma rápida e eficiente, garantindo a justiça e o fortalecimento da cidadania e da paz social.

Está diretamente ligado ao acompanhamento da Meta 01 do Planejamento Estratégico do TRT6, sendo equivalente à Meta Nacional 5 do Poder Judiciário.

Para análise de cumprimento da meta em 2020, fazia-se necessário baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente.



Segundo os critérios estabelecidos pelo CNJ, consideram-se casos novos os processos de execução que ingressaram ou foram protocolizados em cada mês de referência.

A sua obtenção é feita a partir da relação percentual entre o somatório de processos de execução baixados definitivamente no período e o somatório de casos novos de execução no período. A fórmula para mensurabilidade do indicador é apresentada em glossário publicado, anualmente, pelo CNJ.

IE - Desempenho de Janeiro a Dezembro de 2020			
1º Grau	Casos Novos	Baixados	Desempenho
Total	48.783	38.694	79,32%
IE – Comparativo de Desempenho em 2020			
	TRT6	Médio Porte	Justiça do Trabalho
Total	79,32%	92,16%	91,79%

PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS:

- ◆ Atuação do Núcleo de Pesquisa Patrimonial, vinculado à Corregedoria Regional do TRT6, com a finalidade de impulsionar as execuções, tendo, entre outras atribuições, a identificação de patrimônio, a fim de garantir a execução das dívidas trabalhistas, bem como o requerimento e a prestação de informações aos Juízos sobre os devedores contumazes;
- ◆ Adoção do Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (SIMBA), que consiste num conjunto de processos, módulos e normas para tráfego de dados bancários entre instituições financeiras e órgãos governamentais, passando o TRT6 a contar com uma importante ferramenta para analisar dados provenientes de quebra de sigilo bancário, desde a sua solicitação ao Poder Judiciário até a análise dos documentos enviados pelas instituições financeiras. Para viabilizar a utilização do SIMBA pela Justiça do Trabalho, foi celebrado acordo de cooperação técnica entre o Tribunal Superior do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a Procuradoria Geral da República, órgão desenvolvedor do Sistema;

- ◆ Realização da Campanha Nacional de Execução Trabalhista, promovida pelo CSJT;
- ◆ Reuniões de Execução com a centralização de execuções de grandes devedores.

Meta 03 – Índice de Conciliação – ICONC (CSJT)

O Índice de Conciliação em Fase de Conhecimento objetiva mensurar o empenho da Justiça do Trabalho em incentivar a adoção de métodos consensuais para a solução dos litígios decorrentes das relações trabalhistas.

Está diretamente ligado ao acompanhamento da Meta 03 do Planejamento Estratégico do TRT6, sendo equivalente à Meta Nacional 3 do Poder Judiciário.

Para análise de cumprimento da meta em 2020, fazia-se necessário manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação à média de 2017/2018 (47%), ou alcançar a cláusula de barreira de 45%.



A sua obtenção é feita a partir da relação entre o somatório do número de sentenças homologatórias de acordo, na 1ª instância, na fase de conhecimento, e o somatório do número de sentenças proferidas no 1º grau, incluídas as homolo-

gatórias de acordo na fase cognitiva e excluídas as decisões de arquivamento, desistência e declaração de incompetência, já que essas são classificadas como não sujeitas à conciliação. A fórmula para mensurabilidade do indicador é apresentada em glossário publicado, anualmente, pelo CNJ.

Pela análise dos dados registrados em 2020, vê-se que, pela primeira vez, o TRT6 alcançou a meta relacionada à conciliação, apresentando, ao final do ano, um resultado realizado de 50,40%. Desde a sua origem, em 2010, o cumprimento dessa meta representava um enorme desafio para todos os tribunais.

ICONC - Desempenho de Janeiro a Dezembro de 2020				
	Média 2016/2017	Meta 2020	Realizado	Desempenho
1º Grau	47,30%	45,00%	50,40%	111,97%
ICONC – Comparativo de Desempenho em 2020				
	TRT6	Médio Porte	Justiça do Trabalho	
Total	111,97%	97,35%	100,41%	

Aspectos que contribuíram para o resultado da meta:

- ◆ O cenário de distanciamento social causado pela pandemia do novo coronavírus impediu a realização de audiências de instrução, fazendo com que a maioria dos processos solucionados na fase de conhecimento, durante esse período, ocorresse por meio da realização de acordos judiciais e não pela prolação de sentenças de mérito;
- ◆ Atuação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do TRT6, que tem como finalidade priorizar e estimular a conciliação;
- ◆ Realização de campanhas nacionais de conciliação promovidas pelo CNJ e CSJT;

- ◆ Programa Fomento à Conciliação com a finalidade de estruturar, de forma sistemática, o processo de conciliação, desenvolvendo iniciativas e atividades que priorizem e estimulem a conciliação, tendo como objetivos específicos a interiorização do fomento à conciliação, a capacitação de servidores e a estruturação do processo no âmbito das Varas do Trabalho.

O TRT6, como agente mediador, é responsável por coordenar campanhas de incentivo à conciliação e investe intensamente nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSCs, com o objetivo de estimular métodos alternativos de solução dos conflitos, sem nunca perder de vista o interesse social e o respeito à vontade das partes.

CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS CEJUSC/JT

Considerando a importância da conciliação como método eficaz na resolução de conflitos, bem como a necessidade de incentivar a formação da cultura de conciliação, o TRT6 instituiu Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs), sendo sete unidades no 1º grau de jurisdição (Caruaru, Goiana, Igarassu, Jaboatão dos Guararapes, Olinda, Petrolina e Recife) e uma no 2º grau.



Durante o período em que o atendimento presencial esteve suspenso no TRT6, os acordos trabalhistas continuaram sendo feitos por meio de sessões virtuais. O procedimento seguiu a normatização contida no Ato Conjunto TRT6-GP-CRT n° 4/2020 e no Ato Conjunto.GP.VP e CGJT n° 1/2020, que procurou garantir o

direito de acesso à Justiça, apesar das medidas restritivas necessárias ao combate contra o novo Coronavírus.

Merece destaque o fato de que, além de promover a realização de acordos em processos já tramitando na Justiça do Trabalho em Pernambuco, os magistrados que coordenam os CEJUSCs de 1º Grau do TRT da 6ª Região agora também podem intermediar conflitos ainda não judicializados, para tratar de divergências sobre interesses individuais relacionados à atividade laboral ou ao funcionamento das operações empresariais.

Isso porque, impulsionado pelo cenário atípico decorrente da pandemia da Covid-19, o TRT6 regulamentou a conciliação na fase pré-processual, com a edição do Ato Conjunto TRT6-GP-GVP-CRT n° 08/2020. As audiências nessa modalidade, assim como as tentativas de conciliação ocorridas no curso do processo, aconteceram à distância, pela ferramenta de videoconferência Google Meet.

A partir da edição dessa norma, foi possível encaminhar uma petição descrevendo o problema e solicitando o procedimento de mediação ou conciliação para um dos Centros de Conciliação do Tribunal. O juiz responsável analisará o caso e, se entender viável a negociação para fins de realização do acordo, agendará a audiência telepresencial.

Vale destacar os resultados da atuação dos CEJUSCs.

CEJUSCs – 1º Grau	Nº de Conciliações Realizadas		Variação (Percentual)
	2019	2020	
Olinda	2.133	831	- 61,04%
Recife	3.240	1.029	- 68,24%
Jaboatão dos Guararapes	1.957	1.463	- 25,24%
Igarassu	266	228	- 14,29%
Petrolina	60	166	+ 176,66%
Total	7.656	3.717	- 51,45%

CEJUSC – 2º Grau	Nº de Conciliações Realizadas		Variação (Percentual)
	2019	2020	
	513	686	+ 33,67%

SEMANAS DE CONCILIAÇÃO

As **Semanas Nacionais de Conciliação** são campanhas realizadas anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em todo o País. As campanhas em prol da conciliação envolvem os Tribunais do Trabalho com o objetivo de selecionar processos que tenham possibilidade de acordo e intimar as partes envolvidas para solucionarem o conflito.

Em 2020, a realização da Semana Nacional de Conciliação promovida pelo CSJT restou inviabilizada pelo contexto da pandemia. No seu lugar, por meio de iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), foi promovido o Mês Nacional de Conciliação no Tribunal. Durante o mês de novembro, os TRTs de todo o Brasil se envolveram na busca pela solução de litígios, incentivando a realização de acordo entre as partes.

Anualmente, o CSJT também promove a Semana Nacional de Execução Trabalhista voltada para solucionar os processos em que os devedores não pagaram os valores reconhecidos em juízo, buscando, por meio da penhora de bens, da realização de audiências de conciliação e da promoção de leilões, dar fim aos processos com dívidas trabalhistas pendentes.

Já a 15ª Semana Nacional da Conciliação - promovida pelo CNJ - foi realizada de forma simultânea com a 10ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, no período de 30 de novembro a 4 de dezembro. Os eventos privilegiaram ações remotas e intensificaram o uso de ferramentas tecnológicas, em virtude da necessidade do isolamento social imposto pela pandemia.

No TRT6, as campanhas contaram com o apoio dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs). Os interessados puderam apresentar petição conjunta nos processos, enviar e-mails e até mesmo men-

sagens via WhatsApp, solicitando audiências de conciliação. Além dos Centros de Conciliação, as partes também tiveram oportunidade de realizar os pedidos por meio de contato direto com a Vara Trabalhista, onde tramita o seu processo.

Semanas de Conciliação 2020	Acordos Homologados	Valores arrecadados (R\$)	2019/2020 Variação Acordos Homologados (Percentual)
6ª Semana Nacional de Conciliação Trabalhista (CSJT)	Não Realizada	Não Realizada	Não Realizada
XV Semana Nacional de Conciliação (CNJ)	551	5.768.809,72	- 45,11%
10ª Semana Nacional da Execução Trabalhista (CSJT)	283	40.501.791,28	+ 26,91%
Total	834	46.270.601,00	- 68,75%

Meta 09 – Índice de Processos Julgados – IPJ

O Índice de Processos Julgados (IPJ) objetiva mensurar o empenho da Justiça do Trabalho em assegurar uma prestação de serviço com ênfase na produtividade e celeridade a todos que a procuram.

Está diretamente ligado ao acompanhamento da Meta 09 do Planejamento Estratégico do TRT6, sendo equivalente à Meta Nacional 1 do Poder Judiciário. Para análise de cumprimento da meta em 2020, fazia-se necessário julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que a quantidade de processos de conhecimento distribuídos no ano.



Segundo os critérios estabelecidos pelo CNJ, é importante destacar que se entende por julgamento como a primeira decisão tendente a colocar fim ao processo.

Para aferir o cumprimento da meta, os tribunais não devem considerar exclusivamente os processos distribuídos no ano de medição, ou seja, os casos distribuídos em anos anteriores e que estavam pendentes de solução também fazem parte do cálculo. Há de se ressaltar, ainda, que o cálculo é feito nas duas instâncias de jurisdição.

A sua obtenção é feita a partir da relação percentual entre o somatório de processos de conhecimento julgados no período e o somatório de processos de conhecimento distribuídos no período e dos que saíram da situação de suspensão, subtraídos os processos que entraram na situação de suspensão. A fórmula para

mensurabilidade do indicador é apresentada em glossário publicado, anualmente, pelo CNJ.

IPJ – Desempenho de Janeiro a Dezembro de 2020			
Instância	Distribuídos	Julgados	Desempenho
1º Grau	57.965	48.651	83,90%
2º Grau	24.151	26.307	108,90%
TOTAL	82.116	74.958	91,28%
IPJ – Comparativo de Desempenho em 2020			
	TRT6	Médio Porte	Justiça do Trabalho
Total	91,28%	91,92%	87,41%

O ano de 2020 foi marcado por significativos decréscimos de novas demandas na primeira instância da Justiça do Trabalho, quando comparada ao ano anterior, na marca de - 19,70% e 6,21%. Em 2019, esta variação foi positiva de 6,21% em relação a 2018, provocada pela pequena recuperação econômica verificada no ano.

Na segunda instância, registrou-se, também, um decréscimo de 15,40% sobre as novas ações ajuizadas e uma redução de 10,01% sobre as causas solucionadas. No cômputo geral das duas instâncias, constatou-se diminuição de 18,47% relativamente ao número de novas ações ajuizadas e declínio de 38,40% em relação ao número de causas solucionadas pelo Regional.



Meta 10 – Índice de Processos Antigos (IPA)

O Índice de Processos Antigos (IPA) objetiva mensurar o empenho da Justiça do Trabalho em promover o julgamento dos processos mais antigos em tramitação e dar maior celeridade à resolução dos conflitos sob sua tutela.

Está diretamente ligado ao acompanhamento da Meta 10 do Planejamento Estratégico do TRT6, sendo equivalente à Meta Nacional 2 do Poder Judiciário.

Para análise de cumprimento da meta em 2020, fazia-se necessário julgar pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2018 nos 1º e 2º graus, e não julgados até 31/12/2019.



Segundo os critérios estabelecidos pelo CNJ, é importante destacar que se entende por julgamento como a primeira decisão tendente a colocar fim ao processo.

Para aferir o cumprimento da meta, os tribunais devem atingir isoladamente o percentual definido nos dois graus de jurisdição.

A sua obtenção é feita a partir da relação percentual entre o número de processos solucionados até 31/12/2020, que foram distribuídos até 31/12/2018, identificados e julgados, nos 1º e 2º graus, e o número de processos distribuídos

até 31/12/2018 nos 1º e 2º graus e não julgados até 31/12/2019. A fórmula para mensurabilidade do indicador é apresentada em glossário publicado, anualmente, pelo CNJ.

Pela análise dos dados registrados em 2020 foi verificado um resultado realizado de 94,32% no conjunto do TRT6, o que representa um desempenho relativo a 102,50% do que foi inicialmente previsto (92%) como meta a ser alcançada ao longo do ano.

IPA Janeiro a Dezembro de 2020			
Instância	Percentual de Julgamento	Desempenho	
1º Grau	93,90%	102,00%	
2º Grau	99,30%	107,90%	
TOTAL	94,32%	102,52%	
IPA – Comparativo de Desempenho em 2020			
	TRT6	Médio Porte	Justiça do Trabalho
Total	102,52%	104,37%	102,03%

Aspectos que contribuíram para os resultados da meta:

- ◆ Atuação da Corregedoria junto às Varas do Trabalho, encaminhando periodicamente relação dos processos pendentes de julgamento no 1º grau para o alcance da meta com acompanhamento das soluções;
- ◆ Encaminhamento às unidades judiciárias do 2º grau, para ciência, da relação dos processos pendentes de julgamento para o alcance da meta.

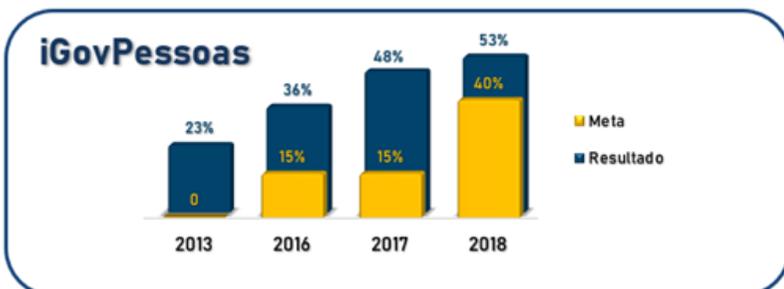
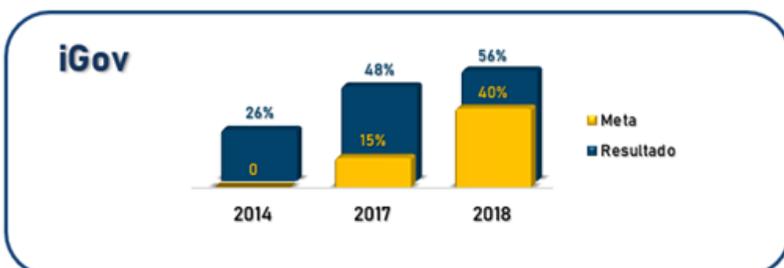
Quadro Resumo dos Resultados em 2020

INDICADOR	Descrição	Grau de Cumprimento		
IPJ	Julgar mais processos que os distribuídos			
	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente	1º GRAU	83,9%	
		2º GRAU	108,9%	
		TOTAL	91,3%	
IPA	Julgar processos mais antigos			
	Identificar e julgar, até 31/12/2020, pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2018 nos 1º e 2º graus	1º GRAU	102,00%	
		2º GRAU	107,90%	
		TOTAL	102,52%	
ICONC	Aumentar os casos solucionados por conciliação			
	Manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação ao biênio 2017/2018	1º GRAU	112,0%	
IE	Impulsionar processos à execução			
	Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente	1º GRAU	79,3%	

Apesar das inúmeras dificuldades enfrentadas em 2020, por conta da pandemia da Covid-19, o desempenho do TRT6 no cumprimento das metas é positivo. A pesquisa de satisfação do usuário revelou que o cidadão está satisfeito com os serviços prestados pela Justiça do Trabalho em Pernambuco.

INDICADORES DE GOVERNANÇA

Os indicadores de governança são medidos pelos levantamentos de Governança Pública, aplicados pelo Tribunal de Contas da União (TCU). Os números mais recentes dos referidos indicadores constam nos quadros a seguir:



Em 2018, houve a integração dos questionários de governança referentes aos quatro levantamentos realizados pelo TCU: governança pública, pessoas, TI e contratações. Em 2019 e 2020 não houve aplicação dos levantamentos de Governança pelo TCU.

Programas Estratégicos

Para o alcance dos objetivos estratégicos da instituição, o Planejamento Estratégico do TRT6 conta com um portfólio de Programas Estratégicos compostos por um conjunto de projetos geridos de maneira integrada e coordenada.

Em 2020, apesar das dificuldades, foram concluídos, com êxito, 17 projetos estratégicos, 03 permanecem em execução e apenas 03 foram suspensos. Eles compõem o conjunto de 17 Programas Estratégicos existentes em nosso portfólio institucional.



METAS NACIONAIS PARA O PODER JUDICIÁRIO 2020

Durante o XII Encontro Nacional do Poder Judiciário, os presidentes dos tribunais de todo o País, reunidos sob a coordenação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), aprovaram as Metas Nacionais e as metas específicas por segmento da Justiça para o ano de 2020, que irão nortear as diretrizes de atuação dos 90 tribunais brasileiros, indicando as prioridades a serem postas em prática.

Para a justiça do Trabalho, foram estabelecidas as seguintes metas:

- ◆ Meta 1: Julgar mais processos que os distribuídos
- ◆ Meta 2: Julgar processos mais antigos
- ◆ Meta 3: Estimular a conciliação
- ◆ Meta 5: Impulsionar processos à execução
- ◆ Meta 6: Priorizar o julgamento das ações coletivas
- ◆ Meta 7: Priorizar o julgamento dos processos dos maiores litigantes e dos recursos repetitivos
- ◆ Meta Específica: Redução do tempo médio de duração do Processos (1º e 2º graus)

O Desenvolvimento de Sistema eletrônico – Acerte a Meta – para acompanhamento e gestão mensal dos resultados alcançados em cada indicador, bem como o acompanhamento e a divulgação do resultado da meta alcançada nas unidades do 1º grau, por ocasião das correições ordinárias, realizadas pela Corregedoria Regional contribuíram positivamente para a melhoria dos resultados do TRT6 em todos os seus aspectos.



O painel tem demonstrado excelentes resultados com o alcance de grande parte das Metas.

Além das tradicionais metas, o CNJ lançou para 2020 o desafio de três novas metas para o Judiciário Trabalhista, que foram:

- ◆ Meta 9: integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário
- ◆ Meta 10: promover a saúde de magistrados e servidores
- ◆ Meta 11: promover os direitos da criança e do adolescente

O TRT6 atingiu os objetivos traçados em seus Planos de Ação, cumprindo assim o que foi inicialmente proposto em todas as novas metas. A seguir, um demonstrativo de cada uma delas.

Meta Nacional	Descrição	Farol
09	Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário	●
10	Promover a saúde de magistrados e servidores	●
11	Promover os direitos da criança e do adolescente	●

Meta 09 do Poder Judiciário

O objetivo da Meta 09 do Poder Judiciário é a realização da integração da agenda 2030 ao Poder Judiciário e o seu alinhamento com o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico.

Para o seu alcance, o TRT6 buscou realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos ODS da Agenda 2030 das Nações Unidas na temática relacionada à segurança do trabalho e prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

A parceria entre o TRT6 e o Grupo Interinstitucional de Prevenção de Acidentes de Trabalho da 6ª Região (Getrin6) – que foi designado como Gestor da Meta – renderam ótimos resultados em diversas iniciativas, inclusive com elogiada apresentação do projeto junto ao CNJ.

Dentre as várias iniciativas, destacam-se a realização de seminários virtuais, monitoramento de processos, veiculação de conteúdo em rádios e a realização do VII Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro – em parceria com o Getrin6.



Meta 10 do Poder Judiciário

O objetivo da Meta 10 do Poder Judiciário é promover a saúde de magistrados e servidores. A gestão da meta ficou a cargo do Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde dos Magistrados e Servidores.



Meta 11 do Poder Judiciário

O objetivo da Meta 11 do Poder Judiciário é a realização de ações de prevenção e combate ao trabalho infantil, além de promover orientações e eventos de conscientização sobre o tema.

O grupo Gestor Regional do Programa de Combate ao Trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem realizou diversas atividades por meio de plataformas eletrônicas. Um dos eventos foi o projeto casa aberta, onde estudantes visitaram o TRT6, com o objetivo de conhecer as suas instalações.

Realizou-se também o Encontro Pernambucano de Crianças e Adolescentes Contra o Trabalho Infantil, cuja principal finalidade foi ouvir as crianças e adolescentes sobre o tema e pensar em soluções para o combate ao trabalho infantil em todas as regiões do Estado de Pernambuco.



Prêmio CNJ de Qualidade

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) foi premiado na categoria Ouro do Prêmio de Qualidade do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

O aludido prêmio é concedido anualmente pelo CNJ e tem como objetivo estimular os tribunais brasileiros na busca pela excelência na gestão e planejamento; na organização administrativa e judiciária; na sistematização e disseminação das informações; e na produtividade, sob a ótica da prestação jurisdicional.



O desempenho dos tribunais foi avaliado com base em critérios distribuídos em quatro eixos temáticos: Governança, Produtividade, Transparência e Dados e Tecnologia.

No eixo governança, foram contemplados itens que avaliam o funcionamento de unidades e comissões, implantação de resoluções, utilização do Processo Judicial Eletrônico e estrutura na Área de Tecnologia da Informação, práticas socioambientais, capacitação, ações voltadas à saúde de magistrados e servidores, respostas às demandas da ouvidoria e gestão participativa na formulação de metas nacionais.

No eixo produtividade, foram mais bem avaliados aqueles que conseguem solucionar mais processos com menos recursos disponíveis, conciliar mais, manter menor acervo de processos antigos, cumprir as metas nacionais, reduzir a taxa de congestionamento e obter maior celeridade processual.

No eixo transparência, o enfoque foi na qualidade do atendimento ao cidadão e na disponibilização de informações públicas

No eixo dados e tecnologia, foi avaliada a forma como o tribunal incorporou o Banco Nacional de Dados Processuais do Poder Judiciário (DataJud) ao seu fun-

cionamento. O DataJud é um repositório das informações processuais, desenvolvido pelo CNJ, que visa aperfeiçoar o sistema estatístico do Poder Judiciário, em conjunto com os demais tribunais brasileiros.



No quadro comparativo com os demais Tribunais do segmento Justiça do Trabalho, o TRT da 6ª Região alcançou a 4ª colocação.

Categoria Justiça do Trabalho				
Siga	Tribunal	Pontuação	Classificação	Prêmio
TRT12	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC)	88,7%	1	Diamante
TRT15	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP)	86,4%	2	Diamante
TRT18	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO)	85,3%	3	Diamante
TRT6	Tribunal Regional do Trabalho da 06ª Região (PE)	82,9%	4	Ouro
TRT22	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (PI)	81,8%	5	Ouro
TRT8	Tribunal Regional do Trabalho da 08ª Região (PA/AP)	81,6%	6	Ouro
TRT3	Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região (MG)	81,3%	7	Ouro
TRT21	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN)	74,0%	8	Ouro
TRT9	Tribunal Regional do Trabalho da 09ª Região (PR)	74,0%	8	Ouro
TRT24	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS)	73,6%	10	Prata
TRT16	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (MA)	72,4%	11	Prata
TRT7	Tribunal Regional do Trabalho da 07ª Região (CE)	71,4%	12	Prata
TRT13	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB)	71,1%	13	Prata
TRT1	Tribunal Regional do Trabalho da 01ª Região (RJ)	70,9%	14	Prata
TRT17	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES)	70,7%	15	Prata
TRT11	Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR)	69,8%	16	Prata
TRT2	Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região (SP-RM)	69,5%	17	Sem Prêmio
TRT19	Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL)	67,6%	18	Sem Prêmio
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 04ª Região (RS)	66,9%	19	Sem Prêmio
TRT23	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT)	66,5%	20	Sem Prêmio
TRT20	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE)	65,5%	21	Sem Prêmio
TRT5	Tribunal Regional do Trabalho da 05ª Região (BA)	61,0%	22	Sem Prêmio
TRT10	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO)	59,8%	23	Sem Prêmio
TRT14	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC)	57,1%	24	Sem Prêmio

Apesar do progressivo aumento no rigor e complexidade dos itens avaliados para a obtenção do prêmio, o TRT6 sempre conquistou colocações de destaque em todas as edições. Na galeria de premiação (quadro ao lado), registramos dois prêmios diamante e quatro ouros.

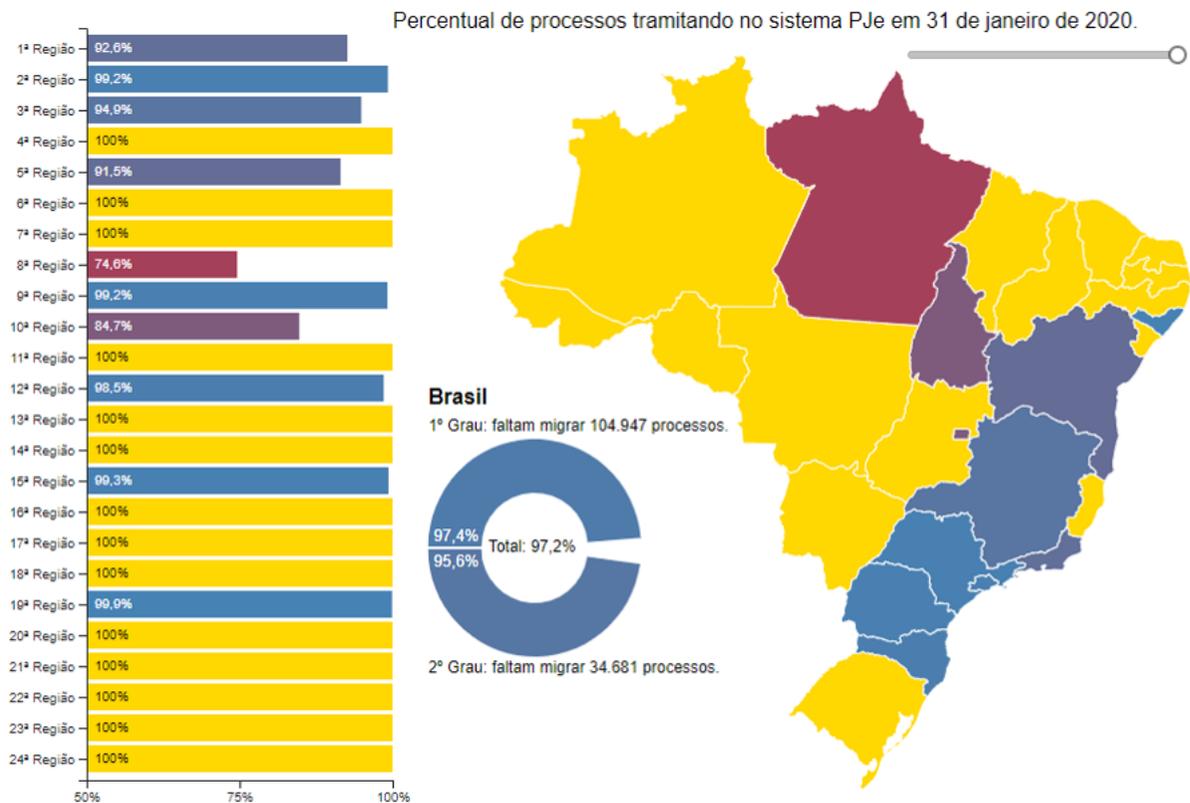


SELO 100% PJE

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região figura entre os TRTs que já obtiveram o **Selo 100% PJe**. O selo foi criado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, com o objetivo de reconhecer o esforço das cortes trabalhistas em migrar todo seu acervo de processos físicos para o sistema eletrônico.



A iniciativa segue o disposto no Provimento CGJT nº 2/2019, que dispõe sobre a migração dos autos físicos em tramitação nas unidades judiciárias dos TRTs para o Processo Judicial Eletrônico (PJe), com vistas a uniformizar o procedimento de migração dos processos em todos os regionais.



Conteúdo de Responsabilidade da CGJT - Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

RESULTADOS DAS PRINCIPAIS ÁREAS DE ATUAÇÃO OU AÇÕES DA UPC

1. Gestão orçamentária e financeira

A Lei Orçamentária Anual (LOA) do exercício 2020, Lei nº 13.978/2020, contemplou o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região com uma dotação inicial de R\$858.893.959,00, que, consideradas as alterações orçamentárias do período (acréscimos e anulações), resultou numa dotação autorizada, ao final do exercício, da ordem de R\$877.428.890,00.

O referido crédito, distribuído pelas diversas Ações Orçamentárias que compõem o planejamento orçamentário deste órgão, viabilizou o cumprimento das obrigações legais, bem como a realização das iniciativas definidas como prioritárias pela administração, sempre orientadas pelo dever de oferecer à sociedade a melhor prestação jurisdicional.

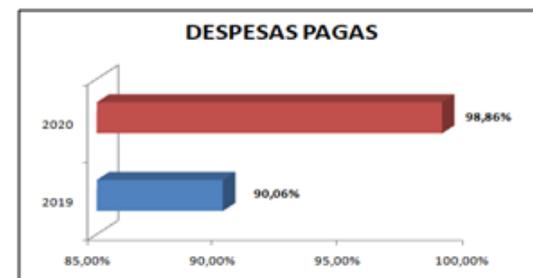
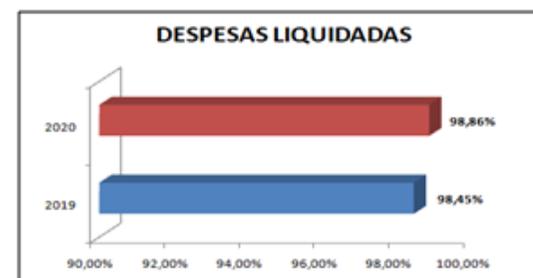
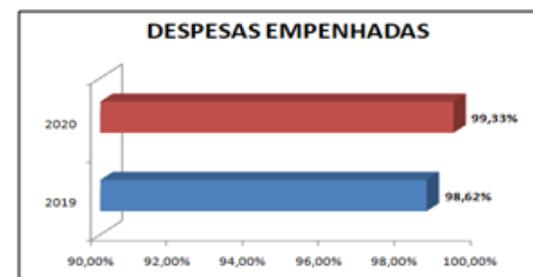


É importante destacar que, além da dotação consignada por meio da LOA, o TRT6 realiza a execução orçamentária e financeira dos créditos recebidos por descentralização de outras unidades. Tal movimentação pode ser decorrente de disposição legal, como no caso das sentenças judiciais, ou, discricionariamente, no caso de projetos nacionais a serem implementados no âmbito do Regional, mediante créditos descentralizados pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

1.1 Perfil do gasto do TRT6

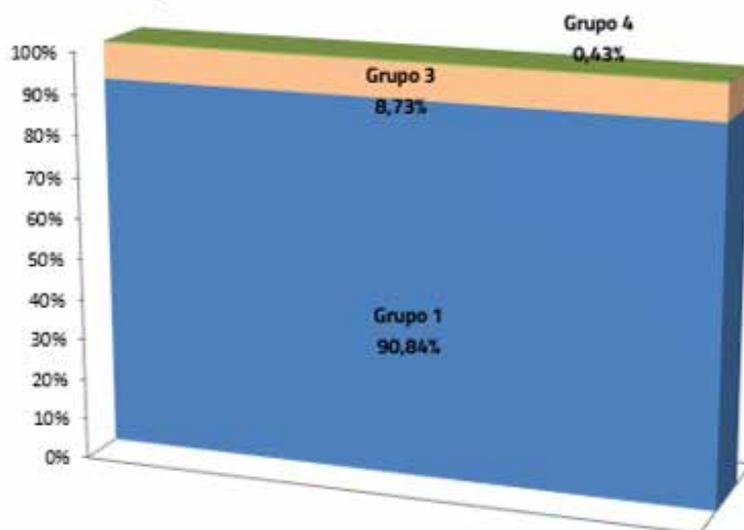
1.1.1. Execução Orçamentária das Despesas - evolução do último biênio (empenhada, liquidada e paga)

No exercício de 2020, a execução orçamentária superou, em termos percentuais, o resultado obtido no ano anterior. As despesas empenhadas por este órgão atingiram um percentual superior a 99% da dotação total autorizada para o exercício. Em relação às despesas liquidadas, o percentual atingido ultrapassou 98%, mesmo índice encontrado quando comparado as despesas pagas com a dotação autorizada.



1.1.2 Execução por Grupo e Elemento de Despesa

Elemento de despesa:
classificação dos insumos utilizados ou adquiridos



Grupo 1 - Pessoal e encargos sociais

Elemento de Despesa	Valor Liquidado
11 - Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil	455.763.984,90
01 - Aposentadorias RPPS, Reser. Remuner. e Refc	178.559.741,94
13 - Obrigações Patronais - Op. Intra-Orçamentária	93.257.031,09
03 - Pensões do RPPS e do Militar	46.095.321,40
92 - Despesas de Exercícios Anteriores	4.719.928,59
Demais elementos	9.600.400,62
TOTAL	787.996.408,54

Grupo 3 - Outras despesas correntes

Elemento de Despesa	Valor Liquidado
39 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	36.711.097,72
46 - Auxílio-Alimentação	21.083.382,37
36 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Física	4.662.171,13
08 - Outros Benefícios Assistências do Servidor	3.640.878,61
40 - Serviços de Tecnologia da Informação e Comui	3.285.308,35
Demais elementos	6.366.165,14
TOTAL	75.749.003,32

Grupo 4 - Investimentos

Elemento de Despesa	Valor Liquidado
52 - Equipamentos e Material Permanente	3.345.469,90
40 - Serviços de Tecnologia da Informação e Comui	335.707,17
51 - Obras e Instalações	9.296,51
TOTAL	3.690.473,58

GRUPO 1 - PESSOAL E ENCARGOS

Esse grupo de despesa refere-se aos gastos com o pagamento de pessoal ativo, inativo e pensionistas, bem como de encargos sociais. No exercício de 2020, a dotação autorizada nesse grupo de despesa importou R\$790.982.445,00, cerca de 90% do crédito total consignado ao TRT6 na LOA 2020.

Os valores pagos no exercício atingiram o patamar de R\$787.996.409,00, o que equivale a uma execução acima de 99% do crédito autorizado. No tocante à ins-

crição em Restos a Pagar nesse grupo de despesa, do total de R\$2.001.961,93, a maior parte refere-se ao reembolso a órgãos cedentes de servidores (R\$1.471.616,65).

Convém destacar que, relativamente à dotação não utilizada, o montante de R\$957.420,34 diz respeito à Ação de Contribuição da União, de suas Autarquias e Fundações para o custeio do regime de previdência dos servidores públicos federais.

GRUPO 3 – OUTRAS DESPESAS CORRENTES

Nessa classificação orçamentária, estão abrangidas desde as despesas com diárias e passagens, benefícios e indenizações destinados a magistrados e servidores, passando por energia elétrica, limpeza e conservação, vigilância armada, aquisição de material de consumo, locação de imóveis, até capacitação e treinamento, entre outras.

Em 2020, foi autorizada dotação de R\$80.429.912,00 para atender gastos relacionados a esse grupo de despesa. O montante empenhado foi de R\$76.818.975,98 e o valor pago correspondeu a R\$75.729.617,12, representando uma execução acima de 94% do crédito disponível e uma inscrição em Restos a Pagar em torno de R\$1.090.000,00. Da dotação não empenhada, a maior parte, cerca de R\$2.000.000,00, coube à Ação de Assistência Jurídica a Pessoas Carentes.

GRUPO 4 – INVESTIMENTOS

A execução orçamentária e financeira das despesas realizadas no grupo “investimentos” (GND 4) compreende, em regra, os gastos realizados com a aquisição de bens com maior expectativa de durabilidade, a exemplo de obras e instalações, softwares e equipamentos.

No exercício 2020, a despesa paga nesse grupo foi de R\$3.690.238,66. Cumprir destacar as aquisições de microcomputadores, que representou um gasto de R\$1.533.859,92, bem como de solução de equipamentos para rede SAN (Storage Area Network), com um desembolso de R\$771.035,12. A compra de novos computadores visa atender à necessidade de modernização gradativa do parque tecnológico deste Tribunal, além de reduzir o índice de indisponibilidade de equipamentos, tendo em vista o prazo de garantia assegurado. Em relação à solução de equipamentos para rede SAN, o intuito é obter altos níveis de disponibilidades que os sistemas judiciários, em especial o Processo Judicial Eletrônico (PJe), os sistemas administrativos e os recursos de rede corporativa demandam da infraestrutura física.

1.1.3. Execução por Ação Orçamentária

Ação Orçamentária / Plano Orçamentário	Dotação Autorizada	Despesa Paga
Pessoal Ativo da União	469.321.946	467.350.102
Aposentadorias e Pensões	227.625.645	227.618.873
Contribuição da União	94.034.854	93.027.434
Benefícios pagos a Servidores e Magistrados	41.717.831	41.510.805
Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho	36.035.753	32.098.466
Manutenção e Gestão dos Serviços de TI	1.894.286	1.883.706
Capacitação de Recursos Humanos	556.015	555.389
Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados	325.867	323.985
Assistência Jurídica Pessoas Carentes	4.572.855	2.451.927
Publicidade Institucional e de Utilidade Pública	634.158	595.578
Reserva de Contingência	709.680	
Total	877.428.890	867.416.264

PAGAMENTO DE PESSOAL ATIVO, APOSENTADORIAS E PENSÕES E CONTRIBUIÇÃO DA UNIÃO

Compreende as ações destinadas ao pagamento de espécies remuneratórias devidas aos magistrados e servidores e empregados ativos civis, pagamento de proventos oriundos de direito previdenciário próprio dos magistrados e servidores públicos civis ou dos seus pensionistas e pagamento da contribuição da União, de suas Autarquias e Fundações para o custeio do regime de previdência dos servidores públicos federais, na forma do artigo 8º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Do crédito autorizado na Lei Orçamentária para as ações de pessoal e encargos sociais, a maior parte foi destinada ao pagamento de pessoal ativo, seguido das despesas pagas com inativos e pensionistas e, por fim, dos valores executados com os encargos patronais.



BENEFÍCIOS

No rol dos benefícios pagos a servidores e magistrados no âmbito do TRT6, estão previstos a Assistência Médica e Odontológica, executada por meio de ação orçamentária própria e os demais benefícios integrantes da Ação Orçamentária Benefícios Obrigatórios aos Servidores: assistência pré-escolar, auxílio-transporte, auxílio-alimentação, além do auxílio-natalidade e do auxílio-funeral.

Benefício	Dotação Autorizada	Despesa Executada	Meta Física (pessoa beneficiada)
Assistência Médica e Odontológica	16.648.740	16.646.856	6.453
Benefícios Obrigatórios aos Servidores Cíveis	25.069.091	24.863.948	-
Assistência Pré-escolar	3.335.463	3.327.700	397
Auxílio-transporte	190.214	129.014	47
Auxílio-alimentação	21.117.949	21.083.382	1.928
Auxílio Natalidade e Funeral	425.465	323.852	-
Total	41.717.831	41.510.805	-

APRECIÇÃO DE CAUSAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Na Ação Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho, são alocados os recursos para a maior parte das aquisições e dos contratos que concorrem diretamente para o bom funcionamento das instalações que abrigam as unidades deste órgão e à solução de controvérsias trabalhistas, destacando as mais relevantes no demonstrativo a seguir:

Descrição	2019	2020
Serviços de Manutenção Predial	2.927.778	2.445.695
Limpeza e Conservação de Imóveis	3.079.659	2.996.744
Energia Elétrica	3.275.318	2.671.666
Locação de Imóveis	6.846.886	5.887.269
Vigilância Armada e Desarmada	5.063.792	4.906.538

CAPACITAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS E FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS

Também merecem relevo as iniciativas que têm por objetivo garantir a permanente capacitação dos agentes responsáveis pelo atendimento daqueles que buscam a Justiça do Trabalho. Nesse sentido, o TRT6 disponibilizou, no exercício de 2020, o montante de R\$881.882,00, para as atividades realizadas pela Escola Judicial visando à atualização e à capacitação profissional de 122 magistrados e 1.181 servidores.

ASSISTÊNCIA JURÍDICA A PESSOAS CARENTES

No processo judicial trabalhista, o pagamento de honorários periciais fica sob a responsabilidade da União, quando a parte sucumbente no objeto da perícia é beneficiária da justiça gratuita.

Dessa forma, para prestar assistência àqueles que, conforme entendimento do juízo, não têm condições de pagar as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, foi destinada, no exercício de 2020, a importância de R\$4.572.855,00.

Descrição	2019	2020
Dotação Empenhada	4.177.908	2.571.927
Meta Física - Pessoas Beneficiadas	5.195	1.707

A partir da edição da Resolução CSJT nº 247, de 25 de outubro de 2019, ficou vedada a antecipação de valores aos peritos, tradutores, intérpretes e demais profissionais que atuam nos processos que envolvam assistência jurídica gratuita, nem mesmo para custear despesas decorrentes do trabalho técnico a ser realizado. Essa mudança nos critérios de pagamento praticados em relação a exercícios anteriores - os valores só podem ser pagos após a efetiva realização do serviço e atendidas as demais exigências contidas na referida resolução - resultou na diminuição dos valores empenhados e da quantidade de pessoas beneficiadas pela ação.

PUBLICIDADE INSTITUCIONAL E DE UTILIDADE PÚBLICA

Por meio da ação de Publicidade Institucional e de Utilidade Pública, o TRT6 desenvolveu algumas atividades a fim de aproximar a Justiça do Trabalho da sociedade.

Assim, devem ser ressaltados os contratos para veiculação do programa "Justiça do Trabalho num minuto" que consiste na inserção, em emissora de rádio, de informações e esclarecimentos sobre diversos aspectos da Justiça e do Direito do Trabalho em linguagem simples e direta, bem como a publicação semanal, em jornais de grande circulação no Estado de Pernambuco, da coluna informativa "Painel da Justiça do Trabalho".

Outro destaque foi a contratação do serviço de impressão, encarte e distribuição de caderno jornalístico especial sobre a Justiça do Trabalho em Pernambuco, no final do exercício de 2020.

Para o custeio dessas e das demais ações geridas pela Divisão de Comunicação Social ao longo do exercício, foram empenhados créditos na ordem de R\$613.909,87.

1.1.4. Execução dos créditos recebidos por descentralização

No exercício de 2020, além da dotação para pagamento de sentenças judiciais - precatórios e requisições de pequeno valor -, o TRT6 promoveu a execução de crédito recebido por descentralização para realização de outras despesas. Em especial, destacam-se aquelas destinadas ao desenvolvimento de iniciativas para a promoção do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - Trabalho Seguro - e do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem.

Objeto	Descentralização Recebida	Despesa Paga
Sentenças Judiciais - Precatórios	1.395.805	1.390.137
Sentenças Judiciais - Requisições de Pequeno Valor	614.982	614.982
Programa Trabalho Seguro	4.789	4.789
Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem	12.071	12.071
Total	2.027.647	2.021.979

1.2 Discussão do desempenho atual em comparação com o desempenho esperado/orçado

A partir de 2020, o TRT6 passou a contar com o limite individualizado estabelecido pela Emenda Constitucional nº 95/2016, sem o incremento advindo da redução de 0,25% do limite do Poder Executivo.

Em decorrência da sistemática instituída pela referida emenda, as despesas empenhadas e não pagas em determinado exercício, mais conhecidas por

restos a pagar, deverão ser pagas com o limite financeiro estabelecido para o exercício seguinte. Tal determinação implica, necessariamente, na redução do limite de pagamento do exercício.

Aliado a isto, o pagamento de despesas inscritas em restos a pagar de exercícios anteriores, por concorrerem com os pagamentos das despesas do próprio exercício, reduziram ainda mais a capacidade de realizar ações com o objetivo de aprimorar a prestação jurisdicional.

Ademais, vale salientar que, para o custeio das despesas de Pessoal e Benefícios, os limites estabelecidos na Proposta Orçamentária de 2020 mostraram-se insuficientes em aproximadamente R\$ 12.000.000,00, quando comparados às respectivas projeções. Diante disso, no início do exercício de 2020, o TRT6 vislumbrava um cenário de restrição de recursos e, por conseguinte, de grandes desafios.

Entretanto, com a suspensão das atividades presenciais decorrente da pandemia da Covid-19, houve significativa redução nas despesas de custeio da máquina deste Tribunal. Basicamente, a economia orçamentária foi identificada nas despesas relacionadas a contratos de prestação de serviços, aquisição de materiais de consumo, concessão de diárias e passagens, bem como locomoção. Outras despesas deixaram de ser executadas, em especial a aquisição de determinados bens permanentes, devido à indisponibilidade do produto no mercado. Em alguns casos, a falta do objeto resultou em licitações fracassadas e distratos de atas de registro de preços.

A suspensão acima mencionada resultou numa reprogramação do orçamento de 2020. No processo de revisão dos seus planos, as unidades administrativas apuraram os recursos disponíveis em virtude do cenário pandêmico. Na sequência, foi providenciado o remanejamento parcial das sobras - da classificação de despesa corrente para despesa de capital. O saldo remanescente, em torno de R\$ 6.574.189,00, foi disponibilizado ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho para utilização em despesas de pessoal e encargos sociais.

Numa análise de tendências relativamente a projeções acerca do planejamento e da execução orçamentária e financeira do TRT6, para os exercícios vindouros, deve-se considerar as possíveis mudanças que poderão advir no

modelo de prestação do serviço jurisdicional, em decorrência da pandemia da Covid-19, bem como as regras de definição de limites individualizados para os gastos públicos estabelecidos pela Emenda Constitucional nº 95/2016.

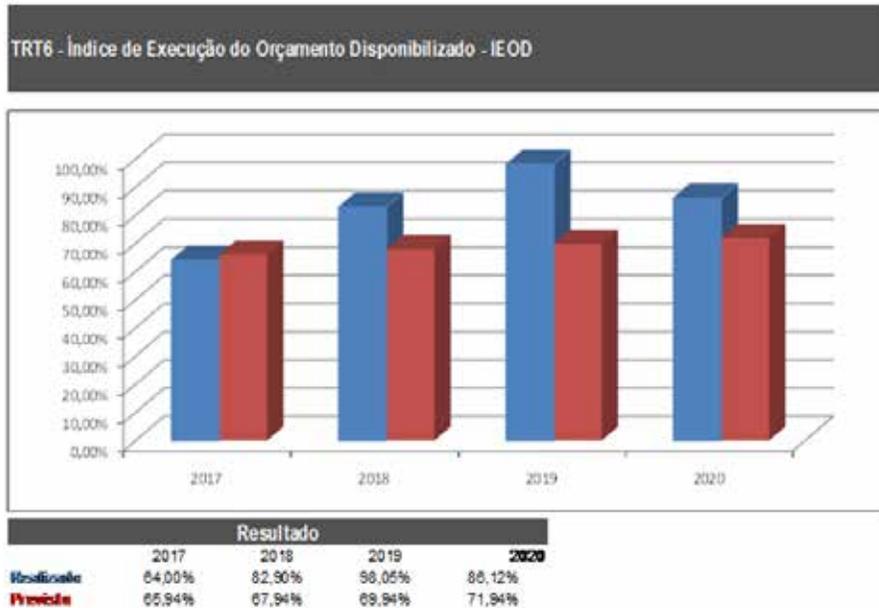
1.3 Explicações sobre variações do resultado, com uma reflexão justa e compreensível sobre o desempenho financeiro, consistente com as demonstrações financeiras subjacentes

A análise da execução financeira das dotações autorizadas pode ser realizada sob duas perspectivas: o volume de despesas inscritas e reinscritas em restos a pagar; e o resultado alcançado no Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD).

No exercício de 2020, foram inscritos em restos a pagar cerca de R\$ 4.000.000,00, o que importou num aumento de aproximadamente 122% em relação a 2019. Desse montante, R\$ 1.471.616,65 diz respeito ao reembolso de servidores cedidos ao TRT6 e R\$ 750.000,00 se refere a bens permanentes cujos prazos de entrega não foram observados. Além disso, a reinscrição em restos a pagar atingiu algo em torno de R\$ 165.000,00, valor bem inferior ao registrado nos outros anos.



Por outro lado, no tocante ao resultado alcançado no IEOD - que mede o percentual da execução orçamentária das despesas discricionárias, acrescida do dispêndio com a ação assistência jurídica a pessoas carentes, em relação à dotação autorizada -, o atingimento da meta estipulada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho revela o permanente compromisso do TRT6 na busca pela otimização da execução financeira.



1.4 Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios

No exercício de 2020, com a suspensão do trabalho presencial neste Regional e incertezas na área econômica do país decorrentes da pandemia da Covid-19, a reprogramação do planejamento orçamentário foi um dos principais desafios para permitir uma execução satisfatória dos recursos disponíveis. A realização de encontros periódicos com os gestores de orçamento, a análise dos itens de despesas que sofreram redução por conta do cenário apresentado, bem como a realocação das sobras orçamentárias para aquisição de

bens permanentes e para pagamento de pessoal e encargos sociais foram extremamente importantes para amenizar os efeitos causados por esse fator externo.

Em 2021, o planejamento continuará sendo ferramenta fundamental para a melhoria da execução orçamentária, visto que os desafios enfrentados em 2020 tendem a permanecer ao longo do exercício, em virtude das incertezas quanto ao término do distanciamento social e os reflexos na economia.

O limite financeiro compartilhado entre as despesas inscritas em restos a pagar e as do próprio exercício, instituído pela Emenda Constitucional nº 95/2016, assim como a imposição de obrigatoriedade de execução das despesas discricionárias, trazida pelas Emendas Constitucionais nºs 100/2019 e 102/2019, precisam ser devidamente equacionados.

Ao longo do exercício de 2021, caso sejam constatadas novas economias orçamentárias, a exemplo do que aconteceu em 2020, o Tribunal enfrentará novamente o desafio de identificar investimentos que resultem na redução posterior de despesas correntes.

Outro ponto que merece destaque diz respeito ao valor consignado na Proposta à Lei Orçamentária Anual de 2021, para honrar os compromissos referentes à força de trabalho do órgão.

A unidade técnica responsável pela preparação da folha de pagamento identificou insuficiência da dotação orçamentária destinada a custear integralmente as despesas relacionadas ao pagamento de pessoal ativo, inativo e pensionistas, na ordem de R\$14.000.000,00. O déficit na folha de pessoal decorre da reduzida execução do reembolso de servidores cedidos ao TRT6 observada no mês de março de 2020. É importante ressaltar que, de acordo com a Lei nº 14.116/2020 - Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2021 -, a folha de pagamento do mês em referência serve de parâmetro para projeção do limite para elaboração da Proposta Orçamentária de 2021.

Diante desse quadro, será necessária a adoção de medidas para obtenção de recursos, de forma a evitar o não pagamento de direitos ao corpo funcional deste órgão, a redução do número de servidores cedidos ao TRT6 ou o aumento significativo dos passivos de pessoal.

2. Gestão de custos

O Ato nº 320/CSJT.GP.SG, de 9 de novembro de 2017, criou o Comitê Gestor do Sistema de Informação de Custos da Justiça do Trabalho, bem como definiu sua composição e competências, cujas atividades foram encerradas com a publicação do ATO CSJT.GP.SG nº 106/2020, de 4 de setembro de 2020.

Este ato é o mais recente normativo sobre o tema e prevê, no seu art. 2º, que a coordenação da Gestão de Custos na Justiça do Trabalho será de competência de equipe a ser definida no Plano de Gerenciamento do Projeto de integração do Sistema de Informação de Custos da Justiça do Trabalho (SIC-JT) ao Sistema de Gestão Orçamentária da Justiça do Trabalho (SIGEO-JT). No entanto, até que seja definido o referido plano, a gestão de custos na Justiça do Trabalho será atribuída à Secretaria de Orçamento e Finanças (SEOFI) do CSJT.

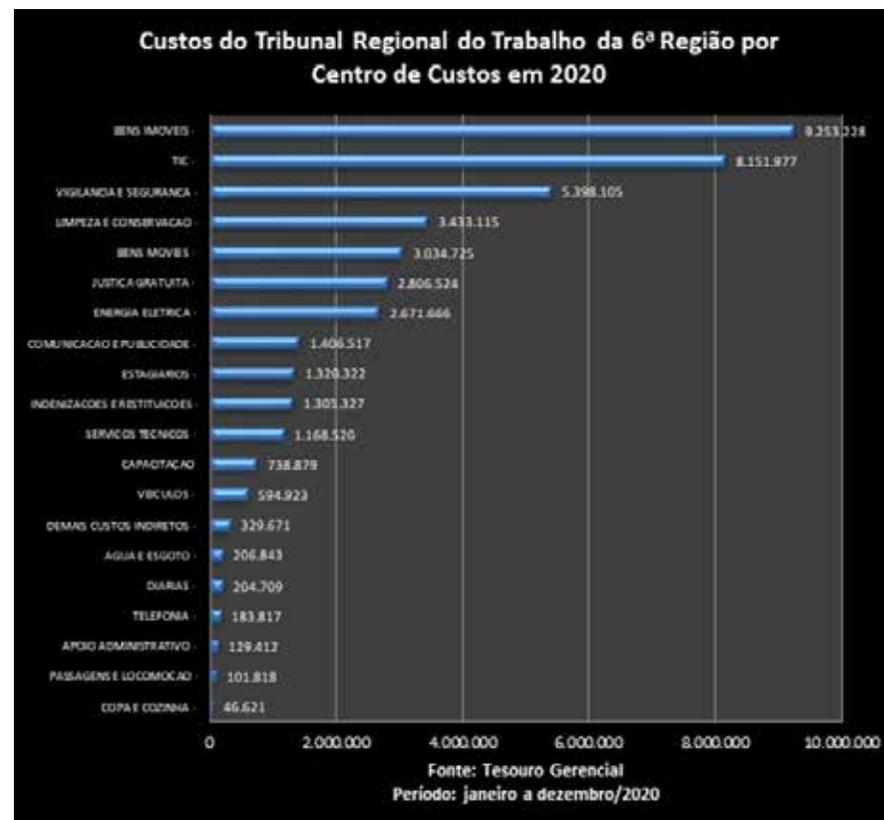
Visando orientar os procedimentos necessários à implantação da Gestão de Custos na Justiça do Trabalho, em abril de 2019, o Comitê publicou a 5ª versão da cartilha de “Gestão de Custos na Justiça do Trabalho”. A essência da mensuração de custos proposta pelo Comitê é a divisão dos gastos de acordo com a instância jurisdicional da ocorrência do desembolso em 1ª, 2ª, ou 3ª instância, esta última para o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Essa segregação dos custos, no âmbito do TRT6, é realizada entre a 1ª e a 2ª instância, adotando-se os seguintes critérios:

- ◆ Quando for possível precisar a qual instância o custo pertence: alocação direta;
- ◆ Quando não for possível precisar a qual instância o custo pertence: é feito rateio entre as instâncias de acordo com os percentuais fixados pela Resolução CNJ nº 195/2014, os quais corresponderam para este Regional, no exercício de 2020, a 83% e 17%, respectivamente, para 1ª e 2ª instâncias.

De outro modo, quando a despesa referir-se à folha de pagamento, o rateio não é efetuado, sendo toda a despesa alocada como centro de custos “indefinido”.

Sob essa perspectiva, desprezando-se o referido centro de custos “Genérico”, a sistemática de apuração de custos no âmbito do TRT6 pode ser representada pelo gráfico abaixo, no qual foram excluídos também os valores relativos à Assistência Médica e Odontológica, a fim de evitar distorções quanto à distribuição das despesas por centro de custos, em virtude de sua natureza similar à dos benefícios:



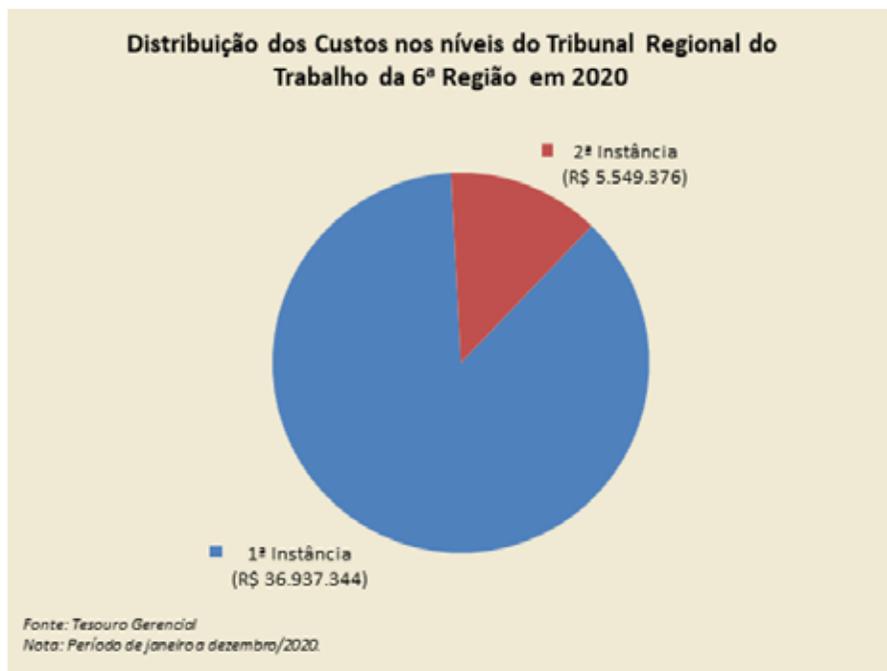
Com base nos dados apresentados, verifica-se que, dentre os custos “alocados”, os de maior relevância são:

- ◆ Bens Imóveis: são alocadas neste centro de custos as despesas inerentes à locação de imóveis (em 2020, corresponderam ao total de 10 imóveis

locados de terceiros pelo TRT6), abrangendo os recursos destinados aos pagamentos de condomínios, os aplicados na manutenção e conservação dos bens imóveis, entre outros de natureza semelhante, e à depreciação de máquinas e equipamentos energéticos, hidráulicos e elétricos;

- ◆ Tecnologia da Informação - TIC: centro de custos aplicado aos gastos com aquisição de material de consumo de TIC, serviço de manutenção de software, comunicação de dados, telefonia, suporte ao usuário de TIC, aquisição de equipamentos de TIC e a depreciação sobre os bens de TIC utilizados;
- ◆ Vigilância e Segurança: refere-se aos objetos de custos inerentes à vigilância, material de proteção e segurança e à depreciação de equipamentos de proteção e vigilância.

Segue, ainda, demonstrativo da distribuição dos custos alocados entre “1ª Instância” e “2ª Instância”, considerando as mesmas supressões de despesas aplicadas no gráfico anterior:



Nesse contexto, convém destacar que o sistema de custos se constitui numa importante ferramenta que permite a avaliação e o acompanhamento da gestão orçamentária, financeira e patrimonial, ampliando a capacidade gerencial dos administradores públicos, visto que subsidia o processo decisório e permite a análise entre os recursos utilizados e os resultados atingidos na prestação de serviço.

Conforme orientação do CSJT, até que sejam nacionalmente implantados os sistemas de gestão de pessoal e de folha de pagamento da JT (SIGEP e FOLHA WEB), os custos de pessoal (ativo e inativo), obrigações patronais e benefícios obrigatórios (Auxílio-Alimentação, Auxílio-Creche e Auxílio-Transporte) serão alocados na sistemática de custos sem a distinção entre 1ª e 2ª instâncias.

Considerando que se trata de itens de maior representatividade na dotação autorizada para o TRT6, é certo que a alocação por grau de jurisdição das despesas relacionadas à folha de pagamento (pessoal e encargos e benefícios obrigatórios) constitui o grande desafio em relação à utilização mais eficiente da sistemática de apuração de custos como ferramenta para a melhoria da qualidade dos gastos públicos.

3. Gestão de pessoas

A Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (SGEP/TRT6) desenvolve um conjunto de políticas, métodos e práticas voltados a propiciar condições para que os que labutam neste órgão possam realizar as suas atividades, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos institucionais.

Assim, a SGEP procura adequar seu corpo funcional às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho, aos avanços da tecnologia da informação e comunicação, bem como às práticas de administração moderna.

3.1 Conformidade legal

No âmbito da gestão de pessoas, o TRT6 observa o conjunto de normas dispostas na Lei Orgânica da Magistratura – Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979, no estatuto do servidor público – Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na lei que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União – Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, e suas alterações e nos regulamentos que versam sobre matérias afins, tais como remuneração e previdência.

As regulamentações internas são exaradas em consonância com todo esse arcabouço legal e têm como finalidade possibilitar a sua regular aplicação e fortalecer os controles internos.

Para assegurar a conformidade com a lei, são ainda observadas as normas emitidas pelo CNJ e os entendimentos constantes das diversas decisões do TCU e dos pareceres de auditoria interna.

Indicadores de conformidade

O responsável pelos processos de gestão de pessoas do TRT6 declara anualmente a observância às normas e o cumprimento dos seguintes tópicos:

- ◆ Controle e acompanhamento da entrega das Declarações de Bens e Rendidas;
- ◆ Controle e acompanhamento dos registros de informação sobre admissão e concessões no sistema e-Pessoal;
- ◆ Atendimento das recomendações e das determinações dos órgãos de controle;
- ◆ Acompanhamento dos processos instruídos a título de reposição ao Erário.

3.2 Avaliação da força de trabalho: distribuição de magistrados e servidores por faixa salarial, gênero, deficiência, etnia, faixa etária, situação funcional, carreira, área de trabalho e unidade de exercício

O quadro de pessoal do TRT6 conta com profissionais de perfis diversificados, sendo composto pelas carreiras da magistratura trabalhista, por servidores das carreiras do Poder Judiciário de que trata a Lei nº 11.416/2006, com as alterações posteriores, e por servidores cedidos de outros órgãos ou entidades da União, Estados e Municípios.

EVOLUÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

MAGISTRADOS

ANO	Nº DE MAGISTRADOS
2016	158
2017	155
2018	150
2019	147
2020	149
Varição de 2016 para 2020	-5,7%

SERVIDORES

ANO	Nº DE SERVIDORES
2016	1.897
2017	1.859
2018	1.847
2019	1.799
2020	1.771
Variação de 2016 para 2020	-6,6%

Desde 2015, as Leis Orçamentárias Anuais (LOAs) têm vedado o provimento de cargos vagos decorrentes de aposentadorias e falecimentos que gerem aumento de despesas, razão pela qual este Regional vem sendo afetado com a redução do seu quadro de pessoal.

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR FAIXA SALARIAL

Neste tópico, evidencia-se a concentração de magistrados na faixa salarial entre 30 e 40 mil reais, enquanto que, de servidores, entre 10 e 20 mil reais.

MAGISTRADOS

Faixa salarial (Base 13º salário)	Quantidade	Percentual
0,01 a 10.000,00	0	-
10.000,01 a 20.000,00	0	-
20.000,01 a 30.000,00	0	-
30.000,01 a 40.000,00	149	100%

SERVIDORES

Faixa salarial (Base 13º salário)	Quantidade	Percentual
0,01 a 10.000,00	239	13,5%
10.000,01 a 20.000,00	1.110	62,7%
20.000,01 a 30.000,00	370	20,9%
30.000,01 a 40.000,00	28	1,6%
sem ônus para o TRT6	24	1,3%

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR GÊNERO

	Feminino	Percentual	Masculino	Percentual
Magistrados	83	55,7%	66	44,3%
Servidores	854	48,2%	917	51,8%

Na distribuição de magistrados e servidores em exercício no TRT6, por gênero, os dados indicam que, no tocante aos magistrados, o total de mulheres é 11 pontos percentuais superior ao de homens; no que se refere aos servidores, essa relação é inferior em 3 pontos percentuais.

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR DEFICIÊNCIA

Apenas 2,3% dos servidores do TRT6 possuem algum tipo de deficiência, o que representa um quantitativo de 40 pessoas.

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR ETNIA

Com relação à distribuição da força de trabalho por etnia, tanto entre magistrados quanto entre os servidores em exercício no TRT6, há um maior percentual de pessoas que se declaram brancas, seguidas de pardas e negras.

MAGISTRADOS

Etnia	Quantidade	Percentual
Branca	115	77,2%
Parda	27	18,1%
Preta	2	1,3%
Amarela	1	0,7%
Não informada	4	2,7%

SERVIDORES

Etnia	Quantidade	Percentual
Branca	1.115	63%
Parda	568	32,1%
Preta	51	2,9%
Amarela	8	0,5%
Indígena	3	0,2%
Não informada	26	1,5%

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR FAIXA ETÁRIA

Quanto à distribuição por faixa etária, observa-se uma maior concentração de magistrados e servidores entre 41 e 60 anos, representando cerca de dois terços da força de trabalho.

MAGISTRADOS

Faixa etária	Quantidade	Percentual
21 a 40	29	19,5%
41 a 60	102	68,5%
61 a 75	18	12,1%

SERVIDORES

Faixa etária	Quantidade	Percentual
21 a 40	460	26%
41 a 60	1.154	65,2%
61 a 75	157	8,9%

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR SITUAÇÃO FUNCIONAL

Além dos servidores do quadro de pessoal efetivo em exercício no órgão, a força de trabalho do TRT6 é composta por servidores cedidos de outros órgãos e entidades da União, Estados e Municípios, removidos de outros órgãos da Justiça do Trabalho e ocupantes de cargos em comissão sem vínculo.

Situação funcional	Quantidade	Percentual
Servidores do quadro efetivo em exercício no TRT6	1.532	86,5%
Cedidos de outros órgãos e entidades	166	9,4%
Removidos de outros órgãos	66	3,7%
Cargos em comissão sem vínculo	5	0,3%
Exercício provisório ¹	2	0,1%

¹ Servidores civis beneficiados por licença para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para o Estado de Pernambuco.

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR CARREIRA

MAGISTRATURA

Cargo	Existentes	Providos	Percentual ¹	Vagos
Desembargador	19	19	12,8%	0
Juiz Titular de Vara	70	68	45,6%	2
Juiz Substituto	70	62	41,6%	8
Total	159	149	100%	10

1. Em relação ao total de cargos providos.

SERVIDORES DO QUADRO EFETIVO

(incluindo cedidos, licenciados e removidos para outros órgãos)

Cargo	Existentes	Providos	Percentual ¹	Vagos
Analista Judiciário	578	545	33,5%	33
Técnico Judiciário	1.171	1.076	66,2%	95
Auxiliar Judiciário	5	5	0,3%	0
Total	1.754	1.626	100%	128 (7,3%)

1. Em relação ao total de cargos providos.

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR ÁREA DE TRABALHO

Área	Quantidade	Percentual
Judiciária - 1º grau	1.035	58,4%
Judiciária - 2º grau	264	14,9%
Administrativa	472	26,7%
Total	1.771	100%

Verifica-se, pois, que cerca de 73,3% da força de trabalho está lotada nas unidades judiciárias de 1º e 2º graus de jurisdição, demonstrando que o Regional tem privilegiado a sua atividade finalística.

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR UNIDADE DE EXERCÍCIO

Unidade de Exercício	Quantitativo	Percentual
Gabinetes de Desembargadores	206	11,6%
Outras unidades de 2º Grau	58	3,3%
Varas do Trabalho	874	49,3%
Outras unidades de 1º Grau	161	9,1%
Unidades administrativas	472	26,7%
Total	1.771	100%

3.3 Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas

No tocante ao quadro de pessoal efetivo, o recrutamento de servidores é realizado por meio de concurso público, nos termos da Constituição Federal e da Lei n.º 8.112/1990. No certame, objetiva-se a seleção de servidores com perfil adequado para a lotação nas diversas unidades judiciárias, privilegiando a prestação jurisdicional. A realização de concurso público depende de autorização do Plenário do TRT6 e da dotação orçamentária disponibilizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

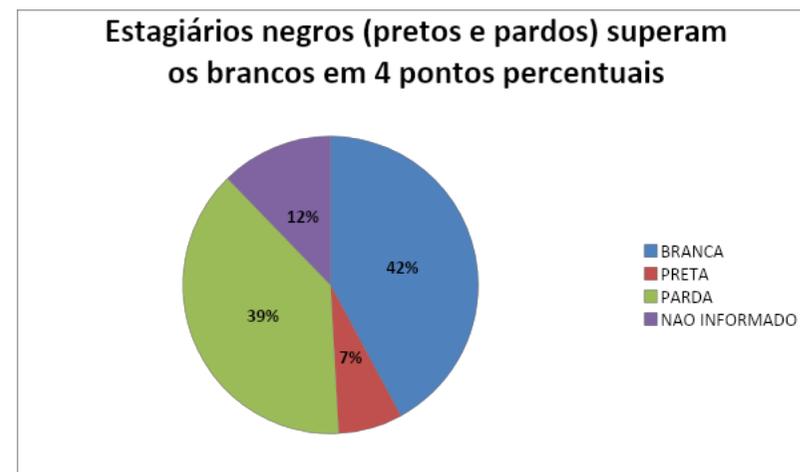
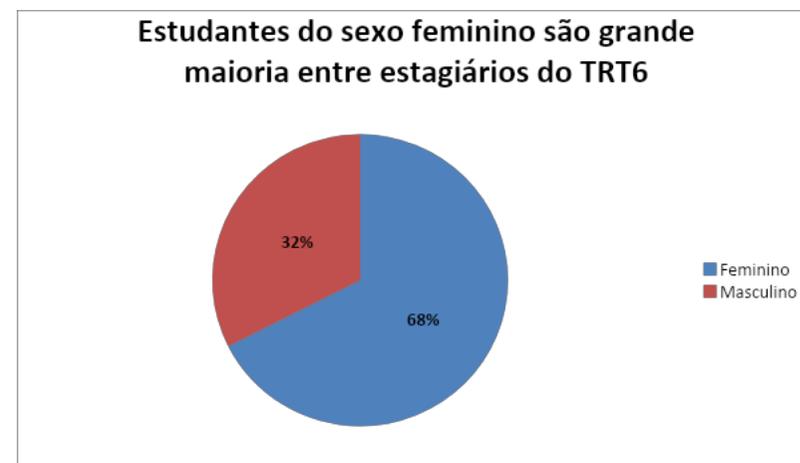
Por sua vez, a distribuição de servidores obedece ao disposto na Resolução CNJ n.º 219/2016 e na Resolução CSJT n.º 63/2010. Em síntese, na atividade-fim, a lotação de servidor observa o critério de movimentação processual, enquanto que, na atividade-meio, é considerado o limite de até 30% do quadro de pessoal.

Apesar das centenas de candidatos aprovados no último concurso público promovido pelo TRT6, nenhum cargo efetivo foi provido em 2020, em virtude da impossibilidade de contratação de pessoal que acarrete aumento de despesa.

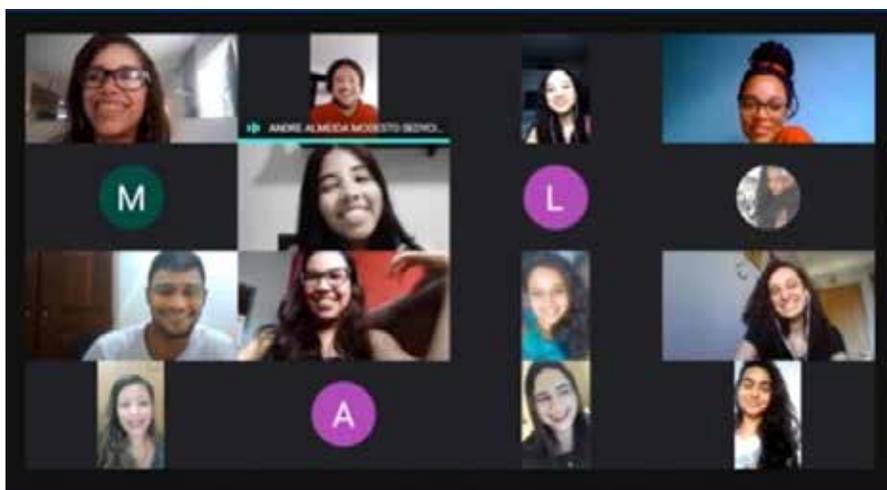
Para prevenir consequências negativas dessa conjuntura, o TRT6 esmerou-se em aperfeiçoar critérios de alocação de pessoas. Em 2020 despontaram os resultados da seleção interna para os recém-criados postos de Assistentes de Juiz Substituto, a qual se valeu do **PROGECOM** (Sistema de Gestão por Competência), desenvolvido pelo TRT6 e adotado nacionalmente por decisão do CSJT em 2015. Os escolhidos passaram a atuar nas Varas do Trabalho e contribuíram para o incremento de sentenças proferidas.

CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

O programa de estágio remunerado para estudantes de nível superior, vinculados a instituições de ensino conveniadas com este órgão, é regulamentado pelo Ato TRT-GP nº 309/2019. O exercício de 2020 findou com um quadro de 114 estagiários, dos quais 105 na área-fim e 9 na área-meio.



A participação de candidatas nesse programa depende de prévia aprovação em processo seletivo, no qual são considerados o coeficiente de rendimento global do estudante no curso, o conceito do curso e o conceito institucional.



Videoconferência para ambientação de novos estagiários

Importante ressaltar que, nos processos seletivos de 2020, houve a previsão de cotas de 10% das vagas de estágio para pessoas com deficiência, de 20% para candidatos que tenham cursado o ensino médio na rede pública e 30% para estudantes negros, sendo a confirmação da veracidade da autodeclaração dos candidatos efetuada mediante análise do fenótipo pela Comissão de Heteroidentificação do TRT. Em 2020, os estudantes negros (pretos e pardos) compuseram a maioria étnica no Tribunal, com 46% dos estagiários. Os estudantes brancos somaram 42%.

Em 2020, 53 estagiários ingressaram no TRT6, o que representa uma queda de 45,4%, em relação a 2019. A diminuição é explicada pela suspensão das convocações entre março e novembro, em decorrência da pandemia da Covid-19.

O TRT6 contou também, até maio de 2020, com cinco estudantes de nível médio, que desempenharam a modalidade de estágio obrigatório (curricular), sem remuneração, encaminhados por instituições de ensino a fim de desenvolver atividades na área de Técnico em Saúde Bucal.

CONTRATAÇÃO DE JOVENS E ADOLESCENTES APRENDIZES

O Programa Adolescente Aprendiz é regulamentado pelo Ato TRT-GP nº 287/2015.

A contratação dos jovens aprendizes pelo TRT6 é realizada de modo indireto, na forma permitida pelo art. 431 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, que celebram com os adolescentes contratos de aprendizagem, devidamente anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Em 2020, foram contratados sete aprendizes para participar do Programa, dos quais dois eram da Comunidade do Pilar, localizada no entorno da sede do Tribunal.



3.4 Detalhamento da despesa de pessoal (ativo, inativo e pensionista), evolução dos últimos anos e justificativa para o aumento/diminuição

Em 2020, a despesa do TRT6 com pessoal ativo superou os 560 milhões de reais, sendo que cerca de 90% correspondem às despesas com remuneração e à contribuição patronal. A despesa com inativos e pensionistas superou os 220 milhões de reais.

Custo com despesas de pessoal ativo em 2020			
R\$560,3 milhões			
Vantagens fixas	Gratificação natalina	Exercício anterior	Requisitados
73,83%	6,44%	0,16%	1,98%
Vantagens variáveis	Patronal	Decisão judicial	Cargo em Comissão s/ vinc.
0,39%	16,98%	0,03%	0,16%

Fonte: Secretaria de Orçamento e Finanças

Custo com despesas de pessoal inativo em 2020 R\$180 milhões		Custo com despesas de pensionistas em 2020 R\$47,5 milhões	
Vantagens fixas	Gratificação natalina	Vantagens fixas	Gratificação natalina
91,14%	7,66%	87,47%	7,44%
Exercício anterior	Decisão Judicial	Exercício anterior	Decisão Judicial
0,62%	0,58%	2,74%	2,32%

Fonte: Secretaria de Orçamento e Finanças

Evolução das despesas com pessoal (2019/2020)			
Classificação	2019 (R\$)	2020 (R\$)	Aumento/Redução (%)
Ativos	543.405.696,90	560.377.535,74	3,1%
Inativos	180.520.014,31	180.023.715,44	-0,3%
Pensionistas	45.958.255,69	47.595.157,36	3,6%
TOTAL	769.883.966,90	787.996.408,54	2,3%

Fonte: Secretaria de Orçamento e Finanças

O quadro demonstrativo comparativo da despesa com pessoal nos anos de 2019 e 2020 revela um aumento de 2,3% no custo total em 2020, resultante do aumento de gastos com pessoal ativo e com pensionistas.

EVOLUÇÃO DAS DESPESAS COM O PROGRAMA DE ESTÁGIO REMUNERADO (2017 A 2020)

O gráfico abaixo detalha as despesas com o custeio do Programa de Estágio Remunerado do TRT6 no período de 2017 a 2020:



Devido à pandemia do novo coronavírus, que provocou a suspensão das atividades presenciais no intervalo de 18 de março a 14 de setembro, houve a suspensão dos prazos de validade dos processos seletivos, com prejuízo à convocação de estagiários. Tal quadro ocasionou uma economia significativa do orçamento destinado ao programa (queda de 23,7% em relação a 2019).



O aumento de 78,2% das despesas de 2019 para 2020 é explicado pelo fato de que, em agosto de 2019, houve a ampliação do número de aprendizes de dois para seis; dois meses depois esse quantitativo foi expandido para sete e se manteve durante o ano seguinte.

3.5 Estratégia de valorização por desempenho e levantamento de necessidades de treinamento; estratégias para alavancar o desempenho e a eficiência, sistemas/ferramentas de apoio, trabalho remoto, valorização do ambiente e das condições de trabalho etc.

O projeto de reconhecimento e recompensa -, que integra o planejamento estratégico do TRT6 -, apresenta-se como um mecanismo institucional de reconhecimento profissional, tendo por objetivo a valorização das equipes de destaque e o incentivo das demais ao atingimento das metas. Foi incorporado ao Projeto de Fortalecimento da Governança em Gestão de Pessoas e se encontra na fase de construção da metodologia.

A avaliação de desempenho atual encontra-se voltada, tão somente, para o desenvolvimento na carreira (progressão e promoção). Entretanto, estudo realizado por grupo instituído pelo CSJT e constituído por representantes dos diversos Tribunais apontou a possibilidade de unir esta ferramenta com a de avaliação por competências, de maneira a aprimorar, no futuro, o desempenho dos servidores por meio de um processo facilitador do autoconhecimento, autocrítica e desenvolvimento contínuo.

A progressão funcional é concedida, anualmente, aos servidores que não se encontram na última classe/padrão da carreira, com base na avaliação de desempenho. O servidor que não atingir o desempenho mínimo esperado na avaliação ficará estagnado na carreira por um ano, após o que será reavaliado. Em 2020, foram concedidas 507 progressões/promoções.

Quanto ao estágio probatório, no exercício de 2020, oito servidores foram considerados aprovados e declarados estáveis, não havendo, durante a análise, intercorrências passíveis de intervenção pela comissão designada para tal fim.

O Programa de Teletrabalho está regulamentado pela Resolução Administrativa TRT6 nº 5/2016. Em 2020, participaram desse programa 415 servidores teletrabalhadores.

Com a suspensão das atividades presenciais, a partir de 18 de março, em virtude da pandemia da Covid-19, parte significativa do quadro de pessoal do TRT6 passou a desenvolver suas atividades laborais por meio do trabalho remoto.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE PESSOAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (SIGEP)

Após a entrada em produção do SIGEP e a desativação, em outubro de 2019, do sistema de cadastro de pessoal legado, o TRT6 seguiu promovendo ações para alcançar o pleno uso do SIGEP.

Ao fim de 2020, restavam apenas dois sistemas legados em operação, o de avaliação de desempenho e o de folha de pagamento. O primeiro abarca somente as etapas iniciais do processo de trabalho, visto que as informações que alimentam a folha de pagamento já estavam sendo transmitidas pelo submódulo Progres-

são e Movimentação do SIGEP. O segundo, após a instalação da FolhaWeb e a migração de dados, houve a necessidade de ajustes de inconsistências identificadas em análises de divergências entre os dois sistemas e, conseqüentemente, a entrada em produção do FolhaWeb foi adiada para meados de 2021.

O Tribunal buscou incorporar prontamente ao SIGEP os novos módulos disponibilizados e chegou ao fim do ano com pendências apenas quanto ao Autoatendimento -, cuja implantação foi suspensa em março devido a dificuldades técnicas e aguarda resposta à Dúvida Técnica # 41729, aberta na plataforma Redmine do SIGEP -, bem como quanto aos módulos Apuração de GECJ (Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição) e Gestão de Estagiários, cujas implantações estão previstas para o segundo bimestre de 2021.

Com papel de destaque no Programa de Desenvolvimento e Implantação do SIGEP na Justiça do Trabalho por haver desenvolvido o módulo PROGECOM, que vem sendo aperfeiçoado e ampliado, o TRT6 em 2020 cooperou ainda com o registro de dezenas de chamados no Redmine, decorrentes da identificação de imperfeições pelo Comitê Gestor Regional do SIGEP e pela Secretaria de Tecnologia de Informação e Comunicação.

3.6 Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios

Capacitação: Estratégia e Números

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (EJ-TRT6) é um órgão integrante deste Tribunal que tem por missão promover a formação inicial e o aperfeiçoamento dos seus magistrados e servidores.

Dotada de autonomia didático-científica, a EJ-TRT6 compõe o sistema integrado de formação dos Juízes do Trabalho, em conjunto com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, seguindo uma das diretrizes da Reforma do Poder Judiciário estabelecida pela Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004.

As ações de formação e aperfeiçoamento dos servidores desenvolvidas pela EJ-TRT6 obedecem às diretrizes traçadas na Política Nacional de Formação e

Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, sendo oferecidos cursos de formação inicial e continuada, nas modalidades presencial, semipresencial e educação a distância (EaD).

O Plano Orçamentário de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (FAM) alcançou 87,1% da meta, capacitando 122 magistrados, ao passo que o Plano Orçamentário de Capacitação de Recursos Humanos atingiu 98,4% da meta, capacitando 1.181 servidores, conforme demonstrado a seguir:

	Metas 2020	Alcance
SERVIDORES CAPACITADOS - ÁREAS FIM E MEIO	1.200	98,4%
MAGISTRADOS CAPACITADOS	140	87,1%

Fonte: Escola Judicial do TRT6

As ações de capacitação que mais se destacaram foram as videoconferências "Ciclo de Estudos da EJ6 sobre o Direito do Trabalho de emergência - O STF e a MP 936/20", com participação de magistrados do TRT6, e a série "Diálogos Internacionais do PPGD/UNICAP e EJ TRT6", com a presença de magistrados e acadêmicos. Eventos voltados para o público interno, como os encontros de diretores de Varas do Trabalho em preparação para a gestão em teletrabalho, a capacitação em audiências telepresenciais e as Jornadas Institucionais para magistrados, favoreceram significativamente os resultados obtidos pelo TRT6.

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

A recomposição da força de trabalho é um dos grandes desafios, no que diz respeito à gestão de pessoas do TRT6, na medida em que 11,2% dos servidores estão percebendo abono de permanência, ou seja, completaram integralmente os requisitos para aposentadoria. Além disso, 1,5% do quadro de pessoal preencherá essa condição em 2021. Caso se concretize a aposentadoria desse efetivo, a execução das atividades finalísticas e de apoio deste órgão serão afetadas ne-

gativamente, considerando que não há perspectiva de criação de novos cargos ou autorização para provimento de cargos vagos.

Não obstante essa conjuntura, a área de gestão de pessoas está desenvolvendo projetos que buscam otimizar a força de trabalho no contexto de escassez de servidores. Entre eles, a ampliação das funcionalidades do Sistema PROGECOM, que contará com módulos como os de reconhecimento, talentos e competências - quando concluída sua implantação, será possível conjugar os fatores demanda e aptidão.

Destaca-se também o projeto de implantação de Estrutura de Suporte à Governança e Gestão de Pessoas, que permitirá manusear tecnologicamente diversas fontes de dados, alimentar indicadores e monitorar desempenhos. Com informações sobre o tempo médio de duração dos processos e a identificação de gargalos, as equipes de trabalho poderão sanar os pontos críticos, sendo premiadas no âmbito de um programa de reconhecimento e recompensa.

4. Gestão de Licitações e Contratos

No TRT6, a gestão de licitações e contratos está a cargo da Coordenadoria de Licitações e Contratos (CLC), a qual é responsável pela condução do processo de aquisição de bens e contratação de serviços, seja por meio de procedimento licitatório ou sob a forma de contratação direta (dispensa ou inexigibilidade de licitação), bem como pela elaboração de termos de contratos, aditivos, publicação, procedimentos atinentes às garantias exigidas e revisões contratuais (reequilíbrio econômico-financeiro, repactuações e reajustes).

Cumprir destacar que, em 2020, o tempo médio de tramitação dos processos licitatórios para aquisição de bens e contratação de serviços, contado a partir da autuação processual - considerando apenas as licitações concluídas com êxito -, foi de 69 (sessenta e nove) dias. Com a implementação do trabalho remoto, a partir de 18/03/2020, decorrente das medidas de enfrentamento à pandemia da Covid-19, houve diminuição no número de dias necessários para a conclusão dos procedimentos, quando comparado com o exercício anterior.

Como resultado dos trabalhos, com relação aos procedimentos relativos à gestão de licitações e contratos, no exercício 2020, foram apuradas as informações a seguir demonstradas:

TIPOS DE PROCESSOS	QUANTIDADE
Dispensas	15
Inexigibilidades	61
Participação em Atas de Registro de Preços	5
Adesão a Atas de Registro de Preços	1
Licitações concluídas com êxito	30
GESTÃO DE CONTRATOS	
Novas contratações	72
Termos aditivos aos contratos vigentes	53
Convênios celebrados no exercício	16
Termos aditivos aos convênios vigentes	7
Acréscimos e supressões contratuais	10
Reajustes	20
Revisões contratuais	8
Prorrogações	39
Repactuações	8

Convém ressaltar que, quanto aos contratos para prestação de serviços de forma contínua, com dedicação exclusiva de mão de obra, os contingenciamentos dos encargos trabalhistas foram realizados na conta-depósito vinculada, de conformidade com o regramento previsto na Resolução CNJ nº 169/2013.

No exercício 2020, foram realizadas 36 (trinta e seis) liberações de créditos provisionados nas contas-depósitos vinculadas, conforme o número de empregados alocados nos contratos, de acordo com a tabela a seguir:

SERVIÇOS TERCEIRIZADOS COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA E GESTÃO DA CONTA VINCULADA	NÚMERO DE EMPREGADOS (316)
1. Condução de veículos oficiais – Motoristas	11
2. Serviços de vigilância armada	13
3. Central de serviços de TI	11
4. Serviços gerais de estocagem e distribuição de materiais	05
5. Serviços de manutenção predial - área 01	36
6. Serviços de telefonistas	02
7. Serviços de limpeza, higienização, conservação e garçonaria	94
8. Serviços de mensageiros	04
9. Serviços de auxiliar de portaria (vigilância desarmada)	135
10. Apoio administrativo na área de auditoria médico-hospitalar	05

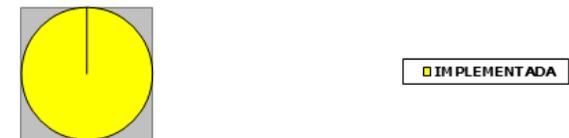
O estado de calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19, reconhecido por força do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, impactou de forma expressiva as relações de trabalho, provocando substanciais alterações na legislação trabalhista, no ano de 2020. Diante de tal cenário desafiador e das mudanças legislativas ocorridas, restou necessária a revisão dos contratos de serviços de execução indireta, de forma contínua, com dedicação exclusiva de mão de obra.

Cumprе salientar que a gestão de licitações e contratos orienta-se pelo plano anual de compras e está alinhada com os objetivos institucionais previstos no planejamento estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Por outro lado, é importante registrar que a CLC atendeu às recomendações da Coordenadoria de Auditoria Interna do TRT6, conforme detalhamento abaixo:

a) **AUDITORIA DAS LOCAÇÕES DE IMÓVEIS** - Foram elaboradas e aprovadas as listas de verificação, dando cumprimento total às recomendações de auditoria:

GRAU DE ATENDIMENTO À RECOMENDAÇÃO



b) **AUDITORIA DA GESTÃO CONTRATUAL** - Das recomendações constantes do relatório de auditoria, somando-se ao percentual de recomendações já implementadas, alcançou-se 80% (oitenta por cento) de atendimento:

GRAU DE ATENDIMENTO À RECOMENDAÇÃO



c) **AUDITORIA NA GESTÃO DO CONTRATO DE MANUTENÇÃO PREDIAL** - Encaminhamento do Plano de Ação, com o indicativo das etapas já concluídas e em fase de acompanhamento e cumprimento do cronograma fixado.

d) **AUDITORIA DA FASE INTERNA DA LICITAÇÃO** - Não houve recomendações, uma vez que as providências foram totalmente implementadas.

Ademais, reputa-se relevante evidenciar a conclusão do trabalho de avaliação dos reflexos da desoneração da folha de pagamento nos contratos com a Administração Pública Federal, nos termos do Acórdão TCU n.º 2.859/2013-Plenário (item 9.3 do Acórdão n.º 671/2018-TCU-Plenário, TC 013.515/2013-6), no exercício 2020, especificamente os contratos de TI/TIC e de obras e serviços de engenharia.

Mediante a fixação de linha de corte no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para fins de ressarcimento ao erário, restaram aplicados os efeitos da desoneração da folha de pagamento em relação a 4 (quatro) contratos de TI/TIC e 1 (um) contrato de obras e serviços de engenharia, cujos procedimentos individualizados de cobrança e contabilização de créditos estão tramitando, inclusive, em conformidade com as instruções contidas na MENSAGEM SEOFI/CSJT n.º 008/2019, de 21 de fevereiro de 2019.

4.1. Conformidade legal

O TRT6 possui normativo interno que regulamenta o processo de aquisição de bens e contratação de serviços, que é o Ato TRT-GP n.º 532/2016, elaborado em conformidade com as Leis n.º 8.666/1993 e n.º 10.520/2002, a Lei Complementar n.º 123/2006 e Decretos n.º 5.450/2005 e 7.892/2013, entre outros instrumentos legais atinentes à matéria.

Convém mencionar a tramitação de processo de revisão desse normativo interno cuja minuta está pronta para ser submetida à apreciação superior.

4.2. Resumo dos valores de contratações classificadas pelos principais tipos de serviço ou bens, bem como com a indicação das áreas da organização favorecidas com a aquisição

Com o intuito de garantir o funcionamento administrativo do Tribunal, durante o exercício de 2020, foram mantidas as contratações dos serviços de natureza contínua com dedicação exclusiva de mão de obra para: limpeza, conservação e garçoneria; manutenção predial; vigilância armada e auxiliar de portaria; mensageria; serviços gerais de estocagem e distribuição de materiais; implantação do programa de autogestão em saúde; central de atendimento de TI; telefonia e condução de veículos oficiais, conforme valores constantes da tabela a seguir:

TIPOS DE SERVIÇOS CONTRATADOS	DESPESAS REALIZADAS (R\$)	ÁREA
Serviços de auxiliar de portaria (desarmada)	4.168.859,80	Segurança
Serviços de manutenção predial	2.683.932,86	Manutenção
Serviços de limpeza, conservação e garçoneria; telefonia e mensageria	3.508.012,58	Manutenção
Serviços gerais de estocagem e distribuição de materiais	165.847,87	Logística
Serviços de condução de veículos oficiais	353.803,76	Segurança
Serviços de apoio administrativo na área de auditoria médico-hospitalar	455.295,55	Saúde
Serviços de atendimento a usuários no ambiente de TI	937.918,69	TI/TIC
Serviços de vigilância armada	737.678,68	Segurança

4.3. Contratações mais relevantes, sua associação aos objetivos estratégicos e justificativas para essas contratações

Na perspectiva dos objetivos estratégicos de fortalecer os processos de governança administrativa e judiciária (indicador IGov) e de intensificar a interação e a comunicação com o público interno e externo (indicador IDM), no exercício 2020, a CLC foi a unidade do TRT6 responsável pela efetivação das contratações (aquisições de bens e contratação de serviços), a partir das demandas oriundas das unidades judiciais e administrativas, com observância ao disposto na Resolução CNJ nº 215/2015.

No período em referência, foram realizadas 41 (quarenta e uma) sessões de licitação, das quais 30 (trinta) exitosas, que resultaram em contratações efetuadas pelo TRT6 para a execução de serviços, aquisição de equipamentos e outros bens permanentes e de consumo.

Importante destacar, como evento extraordinário, a licitação (PREGÃO 12/2020) que seguiu as diretrizes da Lei nº 13.979/2020 (medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da pandemia da Covid-19), cujo pregão foi realizado com redução dos prazos dos procedimentos, possibilidade de aceitar proposta acima do valor estimado, bem como a dispensa de um ou mais requisitos de habilitação (Pregão “express”), para aquisição e instalação de anteparos em acrílico, destinados à proteção da saúde dos usuários das unidades judiciais (Varas do Trabalho) e administrativas.

4.4. Contratações diretas: participação nos processos de contratação, principais tipos e justificativas para realização

Foram realizadas 76 contratações diretas, sendo 61 (sessenta e uma), por meio de inexigibilidade de licitação, e 15 (quinze), mediante dispensa de licitação.

Em observância aos termos da determinação constante do Acórdão TCU nº 2.622/2015, todos os documentos que integram os processos de aquisição, inclusive mediante contratação direta (dispensa e inexigibilidade), foram publicados no sítio eletrônico (site) do TRT6.

Mostra-se pertinente destacar as aquisições realizadas por meio de dispensa de licitação, como medida de enfrentamento à Pandemia COVID-19:

OBJETO	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
1. Contratação de serviços de telemedicina para atendimento dos beneficiários do TRT6 Saúde.	Lei nº 13.979/20, art. 4º DISPENSA DE LICITAÇÃO
2. Aquisição de álcool etílico hidratado, teor alcoólico 70%.	Lei nº 8.666/1993, art. 24, inc. IV. DISPENSA DE LICITAÇÃO
3. Aquisição de dispenser plástico de parede com reservatório recarregável para álcool em gel, álcool em gel a 70% com hidratante, máscaras triplas reutilizáveis 100% algodão com a logomarca do TRT6.	Lei nº 8.666/1993, art. 24, inc. IV. DISPENSA DE LICITAÇÃO

Além dessas contratações, foram processados os credenciamentos do programa de autogestão em saúde, mediante inexigibilidade de licitação, com destaque para o credenciamento nº 001/2020 (credenciamento do programa de autogestão em saúde, de pessoas jurídicas especializadas na prestação de serviços paramédicos de fonoaudiologia, fisioterapia, nutrição, psicologia e terapia ocupacional, ambulatorial, hospitalar e domiciliar, auxiliares de diagnóstico e terapia, hemoterapia, internação domiciliar – home care – gerenciamento de pacientes, remoção de pacientes e assistência ambulatorial e hospitalar em cirurgia bucomaxilofacial e nas especialidades médicas reconhecidas pelo Conselho Federal de Medicina, exceto medicina de emergência, Medicina do Trabalho, Medicina de trânsito e Medicina legal e perícia médica), que resultou em 81 (oitenta e uma) empresas credenciadas.

4.5. Principais desafios e ações futuras

A gestão para obtenção de resultados nas contratações públicas, que se encontra em grande medida imersa no modelo gerencial preconizado na década de 1990, vem impondo aos gestores públicos grandes desafios, bem como provo-

cando reflexões e questionamentos da seguinte ordem: nas aquisições de bens e contratações de serviços, quais os atributos que são indispensáveis à obtenção de resultados satisfatórios a seus clientes?

Nessa perspectiva, o TRT6 instituiu um grupo de trabalho para fins de elaboração de minuta de normativo que regulamentará o processo de contratações no âmbito desta UPC. Tratou-se, numa etapa preliminar, de se realizar um diagnóstico do processo de contratações, vislumbrando-se as oportunidades de melhorias, o qual foi revisto e categorizado, conforme os objetivos abaixo:

1. Necessidade de automatizar o processo de contratações no âmbito do TRT6. Desse modo, coube à Coordenadoria de Licitações e Contratos propor a implementação do sistema COMPRASNET 4.0 CONTRATOS, ferramenta do Governo Federal que automatiza os processos de gestão contratual, conectando os servidores responsáveis pela execução e fiscalização dos contratos administrativos, tornando disponíveis as informações pertinentes;
2. Diminuição do tempo de tramitação do processo de contratação, a partir da revisão de rotinas internas que comprometam a celeridade do processo contemplando, sobretudo, a padronização dos procedimentos e documentos, a elaboração de metodologias para estimativa de preços e, numa perspectiva mediata, a disponibilização de uma jurisprudência interna consolidada no tema de licitações e contratos;
3. A elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares, no contexto da primeira etapa do planejamento de uma contratação, por servidores devidamente capacitados, investidos nas atividades de especificar o objeto a ser contratado, como forma de alcançar a excelência nos processos de seleção de fornecedores (licitação ou contratação direta), de fiscalização de contratos, de gestão do sistema de registro de preços e de liquidação da despesa.

Assim, o novo normativo foi construído com ênfase no aprofundamento do princípio da segregação de funções e na importância da especialização das fases do processo, que é composto por três etapas interconectadas, de momentos bem definidos, quais sejam:

- I - Planejamento da Contratação;
- II - Seleção do Fornecedor;
- III - Gestão do contrato.

Essas fases estão inter-relacionadas, sendo que o resultado da fase subsequente depende do resultado da fase anterior. O planejamento da contratação recebe como insumo uma demanda (necessidade do negócio) e gera como saída um edital completo, incluindo o termo de referência (TR) ou o projeto básico (PB) para a contratação. A seleção do fornecedor recebe como insumo o edital completo (saída da fase de planejamento) e gera como saída o contrato assinado (que consiste nas regras da contratação, com indicação do licitante vencedor, que irá executar o contrato segundo as normas nele instituídas). Já a gestão do contrato recebe como insumo o contrato assinado e gera como saída uma solução, que produz resultados que atenderão à necessidade do negócio que motivou a contratação.

Entre outras palavras, quando se segrega as funções no processo, permite-se que o ato subsequente à tarefa realizada seja verificado por outro servidor distinto daquele que a realizou. Tal conduta, a rigor, agrega valor ao rito de controle administrativo, conferindo mais eficiência, racionalidade, imparcialidade, transparência e, sobretudo, assegurando a legalidade dos atos praticados.

A identificação dos clientes internos do TRT6 é fator primordial já que por meio desse reconhecimento, pode-se direcionar capacitações específicas, incrementando o relacionamento da unidade (Coordenadoria de Licitações e Contratos) com os diversos setores demandantes/requisitantes.

Por fim, no que concerne à ideia das licitações serem um instrumento de fomento à sustentabilidade nas dimensões social, econômica e ambiental, o escopo do projeto do novo normativo procurou contemplar o balanceamento desses três pilares, bem como suas inter-relações, a partir da inclusão de critérios, nos termos dos guias práticos e demais normativos vigentes.

5. Gestão patrimonial e infraestrutura

A gestão patrimonial e de infraestrutura, no âmbito do TRT6, fica a cargo da Secretaria Administrativa (SA) e, no que se refere à gestão da frota de veículos, unicamente, à Coordenadoria de Segurança Institucional (CSI).

A SA, auxiliada pela Coordenadoria de Engenharia e Manutenção (CEMA), pela Divisão de Material e Logística (DML) e pela Divisão de Planejamento Físico (DPLAN), gerencia tanto o patrimônio imobiliário como o mobiliário deste órgão, buscando incansavelmente fornecer à atividade jurisdicional trabalhista em Pernambuco e, por conseguinte, à sociedade, uma infraestrutura de excelência.

Com relação ao patrimônio imobiliário, o TRT6 faz-se presente fisicamente em 29 municípios do estado. Para realizar a gestão de todos os imóveis públicos distribuídos em tamanha extensão territorial, a SA conta, ainda, com a efetiva atuação das diretorias instaladas em cada unidade jurisdicional (Varas ou Postos Avançados do Trabalho).



A DML é a unidade da Secretaria Administrativa que conduz a gestão do patrimônio mobiliário, materializada, essencialmente, pela aquisição e distribuição (logística) de materiais, bem como pela participação ativa, ao lado da Comissão de Avaliação de Bens Inservíveis (CABI) no processo de levantamento dos bens móveis passíveis de doação, inutilização ou descarte/desfazimento.

Quanto à frota automotiva do TRT6, gerida pela CSI, ela é composta por 76 veículos, sendo 03 (três) de representação, 24 (vinte e quatro) de transporte institucional, 39 (trinta e nove) de serviço e 10 (dez) motocicletas.

A Secretaria Administrativa e a Coordenadoria de Segurança Institucional, prezando pelo cumprimento de suas atribuições, visam à obtenção de melhorias contínuas na infraestrutura física e tecnológica, no abastecimento de materiais e na gestão da frota de veículos, com o fim de impulsionar o TRT6 a alcançar efetivamente os objetivos estratégicos institucionais estabelecidos no Planejamento Estratégico para o período 2015-2020.

5.1 Conformidade legal

O TRT6 definiu a estrutura e as atribuições, tanto da Secretaria Administrativa e de suas unidades integrantes como da Coordenadoria de Segurança Institucional, no ATO TRT-GP n° 23/2017.

A SA possui 05 (cinco) unidades gerenciais, que lhe são diretamente subordinadas, decorrendo daí toda a estrutura operacional administrativa deste órgão. São elas:



A Presidência deste Regional delegou à SA, por meio do Ato TRT-GP n.º 218/2014, a responsabilidade pela gestão do patrimônio imobiliário, atribuindo-lhe, ainda, as seguintes competências:

1. dispor do cadastro próprio atualizado dos imóveis da União sob responsabilidade deste Regional;
2. realizar inventário anual desses bens;
3. promover a avaliação e/ou reavaliação desses imóveis; e
4. alimentar o Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União (SPIUnet).

Quanto à promoção de ações de manutenção contínua do patrimônio imobiliário confiado a esta Corte Trabalhista, a Secretaria Administrativa conta com a Coordenadoria de Engenharia de Manutenção. Junto à CEMA, a Divisão de Planejamento Físico coparticipa dos atos de gestão desse patrimônio, quando se trata de construção de novos imóveis, reformas e ampliações.

Por sua vez, compete à CSI a gestão da frota de veículos deste Regional, que se encontra disciplinada pela Resolução Administrativa TRT nº 02/2012, em consonância com a Resolução nº 83/2009 do Conselho Nacional de Justiça e com a Resolução nº 68/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

5.2 Principais investimentos de capital (infraestrutura e equipamentos), avaliação do custo-benefício e impacto sobre os objetivos estratégicos

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, seguindo o objetivo estratégico institucional de aprimorar a infraestrutura física, material, de tecnologia da informação e de segurança patrimonial, estabelecido no Planejamento Estratégico para o período 2015-2020, estuda, planeja e executa investimentos das mais diversas ordens.

O fim é prover a instituição de recursos materiais e tecnológicos (instalações, mobiliário, equipamentos de informática) que permitam a otimização do desempenho das unidades do TRT6, garantindo aos magistrados e servidores segurança e ambiente de trabalho salubre, além de proteção e manutenção patrimonial.

É importante destacar que a grave crise sanitária e de saúde mundial ocasionada pela disseminação do novo coronavírus (Covid-19) gerou a suspensão e, em muitos casos, a paralisação de atividades, em diversos setores da sociedade, inclusive no serviço público, provocando um cenário atípico, no que se refere à execução orçamentária e de eleição de prioridades, ante o surgimento de novas necessidades e demandas advindas do estado pandêmico.

Nesse contexto, apesar das adversidades enfrentadas, com atuação de protagonismo da Secretaria Administrativa e de suas unidades integrantes, em 2020, os principais investimentos de capital realizados em infraestrutura, geradores de impacto significativo nos objetivos estratégicos da instituição, subdividem-se em dois:

1. Sobre o patrimônio imobiliário; e
2. Sobre o patrimônio mobiliário.

No tocante aos bens imóveis, os principais investimentos contemplaram:

- ◆ Implantação de sistema de energia fotovoltaica em três Varas do Trabalho:
 - » Localizadas no sertão do Estado de Pernambuco, as Varas do Trabalho de Araripina, Salgueiro e Serra Talhada foram escolhidas para implantação do projeto piloto;
 - » Trata-se de ação de responsabilidade socioambiental que permitirá a redução do consumo de recursos naturais considerados escassos, bem como propiciará economia na despesa com energia elétrica;
 - » O sistema já está ligado à Companhia Energética de Pernambuco (Celp) e atualmente gera eletricidade suficiente para o funcionamento das três varas do trabalho, assim como um excedente que é disponibilizado para abastecimento da rede pública, em troca de “abatimento” do gasto do TRT6 com a concessionária de energia;
 - » O valor do investimento foi de R\$200.878,66.
- ◆ Inauguração do Fórum Trabalhista de Goiana:
 - » Localizado na cidade de Goiana-PE, na região da Mata Norte, à 65 km do Recife, o Fórum Trabalhista Conselheiro João Alfredo Corrêa de Oliveira foi inaugurado em 17 de dezembro de 2020;
 - » Com as novas instalações, as três Varas do Trabalho de Goiana passaram a funcionar no mesmo prédio, o que proporcionou conforto, bem-estar e melhores condições físicas para jurisdicionados, servidores e magistrados, bem como economia de recursos com a locação de imóveis naquele município, da ordem de R\$ 85.760,88 por ano;
 - » Além das varas, o espaço abrigará o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC);

- » O investimento importou em R\$6.782.122,85.

No que se refere ao patrimônio mobiliário, destacaram-se:

- ◆ Renovação parcial do parque de nobreaks para proteção e aumento da disponibilidade dos equipamentos constantes da infraestrutura do TRT6.
 - » A aquisição de nobreaks teve por objetivo assegurar a permanência da alimentação elétrica dos equipamentos de informática do TRT 6ª Região assim como dos aparelhos da estrutura interna nos momentos de falha de energia externa, buscando mitigar os riscos de segurança operacional;
 - » As máquinas têm capacidade para compensar a falta da demanda energética durante curtos espaços de tempo, fazendo com que os dispositivos por elas alimentados funcionem nesses períodos;
 - » Foram investidos R\$198.450,00.
- ◆ Aquisição de condicionadores de ar, tipo Split.
 - » O propósito da ação foi promover a substituição de equipamentos em razão do tempo de uso, que, em alguns casos, superam 10 (dez) anos;
 - » Com os novos aparelhos, será possível garantir a infraestrutura física e material em excelentes condições de uso e a salubridade dos ambientes;
 - » Além disso, a medida proporcionará economia financeira e eficiência energética, bem como atenderá as necessidades de instalação decorrentes de pequenas intervenções que alterem a planta interna das unidades;
 - » O valor do investimento foi de R\$181.010,00.

Quanto aos veículos, registre-se que não houve, de forma planejada, investimentos de capital relacionados à renovação da frota. O principal motivo para

tanto está diretamente ligado aos cortes orçamentários ocorridos a partir de 2016, com a Emenda Constitucional nº 95/2016, que tratou do teto dos gastos públicos primários. Com isso, o resultado, infelizmente, materializa-se no envelhecimento da frota, com aumento no custo de manutenção, de forma que, atualmente, o TRT6 dispõe de veículos de representação e de transporte institucional com média de 8,58 anos, enquanto a média de idade dos veículos de serviço é de 11,41 anos.

Todavia, mesmo diante do contexto apresentado, é importante destacar que, para o TRT6, estudos técnicos realizados em anos anteriores têm demonstrado que a aquisição de veículos é a solução que melhor atende à demanda ligada ao transporte de servidores e magistrados. Referidas análises compararam a gestão de frota própria e custos com manutenção de veículos, combustíveis, seguro e licenciamento, frente a outras soluções, a exemplo de locação de veículos, serviços de táxi e aplicativos etc., indicando a solução de compra como a mais adequada à realidade deste órgão.

Importa relatar que a CSI está atualizando os estudos técnicos com vistas à contratação de solução para serviço de transporte para o TRT6, considerando a impossibilidade de renovação da frota em razão dos cortes orçamentários ocorridos nos últimos anos.

5.3 Desfazimento de ativos

O desfazimento de ativos é normatizado, no âmbito do TRT6, por meio do Ato TRT-GP nº 51/2016 e do Ato TRT-GP nº 94/2017. Este último define as atribuições da Comissão de Avaliação de Bens Inservíveis (CABI).

Nesta seara, deve-se destacar a participação ativa e o compromisso que o TRT6 tem no valoroso ato de conferir uma destinação útil, relevante socialmente e adequada ao interesse público, para os bens que não lhe têm mais serventia, beneficiando uma série de outros órgãos ou entidades, que recebem novo fôlego no cumprimento de suas atividades e funções sociais.

Entretanto, em 2020, por ter sido ano eleitoral, e seguindo o disposto no art. 73, § 10, da Lei nº 9.504/1997 e na Resolução nº 23.291/2010 do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), o TRT6 não desenvolveu atividades voltadas para o desfazimento de ativos.

5.4 Locações de imóveis e equipamentos

A Secretaria Administrativa, unidade responsável por gerir o patrimônio imobiliário do Tribunal, é a gestora e fiscal dos contratos de locação de imóveis.

Em 2020, o panorama dos imóveis alugados de terceiros para uso do TRT6 pode ser visualizado na tabela a seguir:

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DOS BENS IMÓVEIS DE USO ESPECIAL LOCADOS DE TERCEIROS			
Localização Geográfica		Quantidade de imóveis locados de Terceiros pelo TRT6	
Brasil	UF: Pernambuco	2019	2020
	Município: Caruaru	1	1
	Município: Goiana	1	1
	Município: Ipojuca	2	2
	Município: Jaboatão dos Guararapes	1	1
	Município: Palmares	1	1
	Município: Recife	2	2
	Ribeirão	1	1
	Vitória de Santo Antão	1	1

Apesar de não ter havido mudança no quadro de imóveis alugados no exercício de 2020, encontra-se em andamento o processo de devolução de imóvel locado para uso próprio, no município de Goiana.

O Novo Fórum Trabalhista de Goiana foi inaugurado em dezembro de 2020 e está em funcionamento. A finalização do atual contrato de aluguel do imóvel, onde se encontravam situadas a 2ª e a 3ª Varas do Trabalho do Município, resultará numa redução de custo anual de R\$85.760,88.

5.5 Mudanças e desmobilizações relevantes

A principal mudança/desmobilização promovida pela Administração do TRT6 no ano de 2020 foi:

- ◆ A transferência de toda a estrutura das três Varas do Trabalho de Goiana - que antes estavam instaladas em dois imóveis distintos - para um único prédio próprio, onde foi inaugurado o Novo Fórum Trabalhista daquele município.

Tal mudança patrimonial é de fundamental importância para o TRT6, que passa a oferecer melhor infraestrutura para consecução da prestação jurisdicional naquela localidade.

5.6 Principais desafios e ações futuras

Preliminarmente, sem mudança fática clara nos últimos anos, deve-se trazer à tona um panorama difícil que o serviço público, de modo geral, e, principalmente, o Judiciário brasileiro atravessam: a escassez de servidores.

A situação deficitária do quadro de pessoal, principalmente na Administração do TRT6, não está diretamente ligada a uma diminuição nas atribuições. Muito pelo contrário, a assunção de novas competências e o aumento de responsabilidades operacionais é uma realidade que se impõe cada vez mais em virtude do aumento da cobrança e da fiscalização, tanto dos órgãos de controle, como da sociedade, em cima da figura do Administrador Público.

Sem tirar tal fato da mente, especificamente dentro da gestão patrimonial imobiliária, a Secretaria Administrativa mapeou a existência de alguns desafios a serem vencidos, no mínimo, de médio a longo prazo. São eles:

Regularização de imóveis

O TRT6 dispõe de 49 imóveis, sendo 39 próprios e 10 alugados, mas nem todos estão totalmente regularizados perante a Secretaria de Patrimônio da União. Nesta seara, a Secretaria Administrativa elenca a necessidade de atualizar o cadastro e de regularizar todo o patrimônio imobiliário do Regional.

O principal desafio a ser superado é conseguir alocar servidores para execução dessas atividades, haja vista a carência de pessoal nas diferentes áreas do Tribunal. No momento, há dois servidores designados para o cumprimento desse mister, sem, no entanto, existir dedicação exclusiva para tanto.

Apesar das inúmeras dificuldades, uma vez que também é necessária a participação de outros órgãos no processo, a exemplo de prefeituras, cartórios e a própria Secretaria de Patrimônio da União, atualmente já se encontra em execução um plano de ação para regularização dos bens imóveis.

Em 2020, inclusive, foi realizado um levantamento consistente e organizado sobre o retrato atual do patrimônio imobiliário do Regional. A partir desse levantamento, tornou-se possível verificar as pendências de cada imóvel e traçar um planejamento objetivo para solucionar os problemas.

Acessibilidade das unidades judiciárias em todo o Estado de Pernambuco

O TRT6 vem cumprindo as metas estabelecidas pelas normas que tratam de acessibilidade, uma vez que “todos os projetos arquitetônicos, tanto para novas construções, como para reformas e ou ampliações, em imóveis próprios ou locados por este Tribunal, inclusive para suas instalações provisórias, observam os preceitos de desenho universal bem como os dispositivos da Lei 10.098/2000, o Decreto 5.296/2004 e as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), em especial a NBR - 9050:2004”.

Todavia, ainda há trabalho por fazer e o grande desafio consiste em não só manter as ações de adequação das unidades judiciárias, como também de ampliá-las, tornando todos os imóveis inteiramente acessíveis ao público, com o fim de garantir inclusão social e respeito a toda a sociedade.

Redução de custo com imóveis alugados

A redução dos custos e despesas com locação de imóveis de terceiros já vem sendo adotada nos últimos anos.

O desafio que a Administração do TRT6 tem pela frente é o de continuar a implementar a política de redução dos custos dessa natureza, indo ao encontro do que preconiza não só o Tribunal de Contas da União, mas também o princípio administrativo da eficiência. Ademais, a situação econômica do país é ruim e a sociedade clama responsabilidade do gestor na utilização dos recursos públicos.

Sustentabilidade e responsabilidade socioambiental

Outro desafio que o Regional enfrentará, mas que já vem se preparando para tanto, é o de adotar ações, programas e políticas de gestão sustentável, com responsabilidade socioambiental, também ao gerir o patrimônio, lato sensu, e a infraestrutura que detém.

Para tanto, o TRT6, por meio do Ato TRT-GP nº 272, de 5 de junho de 2015, criou o Setor de Gestão Socioambiental e instituiu o seu Plano de Logística Sustentável, que foi aprovado por meio do Ato TRT-GP nº 50, de 18 de fevereiro de 2016, com o objetivo de implantar uma cultura institucional voltada para a sustentabilidade, promovendo uma gestão eficiente dos recursos sociais, ambientais e econômicos, em consonância com a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho e a Resolução nº 201, de 03 de março de 2015, do Conselho Nacional de Justiça.

O Plano de Logística Sustentável do TRT6 tem o intuito de despertar toda força de trabalho do órgão, quais sejam, magistrados, servidores, terceirizados e estagiários, para a importância de adoção de práticas sustentáveis, ao estabelecer e acompanhar práticas de sustentabilidade visando atingir a eficiência do gasto público.

Patrimônio mobiliário.

Finalmente, porém não menos importante, a Secretaria Administrativa, suas unidades integrantes e a Coordenadoria de Segurança Institucional também têm a

missão de manter o padrão de excelência na gestão de patrimônio mobiliário, com utilização de eficientes meios fornecedores de infraestrutura adequada para a consecução da atividade precípua da Justiça Trabalhista em Pernambuco, que é a prestação jurisdicional.

No âmbito da CSI, no que tange à gestão da frota, tem-se o seguinte desafio:

Renovação da frota de veículos.

Aqui, seguindo as diretrizes do Planejamento Estratégico 2015-2020 deste Regional, o maior desafio é o de manter a frota de veículos em boas condições de uso e tentar viabilizar, em futuro próximo, novas soluções de transporte, de forma a conservar e aprimorar um padrão de qualidade na prestação do serviço de transporte no âmbito do TRT6.

6. Gestão da tecnologia da informação

A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (STIC) deste Tribunal tem como objetivo principal conduzir o planejamento e a coordenação das ações relacionadas à aplicação da tecnologia da informação e comunicação no âmbito da Justiça do Trabalho em Pernambuco, no intuito de dotar o TRT6 com soluções de TI que apoiem a execução da estratégia institucional.

6.1 Conformidade legal

Para assegurar a conformidade legal da gestão de tecnologia da informação, o TRT6 observa e aplica as resoluções do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, bem como utiliza-se das recomendações do Tribunal de Contas da União nos levantamentos do perfil de governança de TIC para direcionar os esforços de adequação às melhores práticas. Em 2018, houve a publicação da revisão da Política de Governança de TIC (Ato TRT-GP nº 171/2018), que tem a finalidade de assegurar que as melhores práticas de governança de TIC sejam aplicadas para a obtenção de benefícios e entrega de valor para as partes interessadas, em alinhamento com os objetivos estratégicos do Tribunal.

O TRT6 definiu a estrutura e as atribuições da área de tecnologia da informação por meio do Ato TRT-GP nº 147/2020. A STIC possui 04 (quatro) unidades gerenciais, que lhe são diretamente subordinadas, decorrendo daí toda a estrutura operacional de TI deste órgão. São elas:

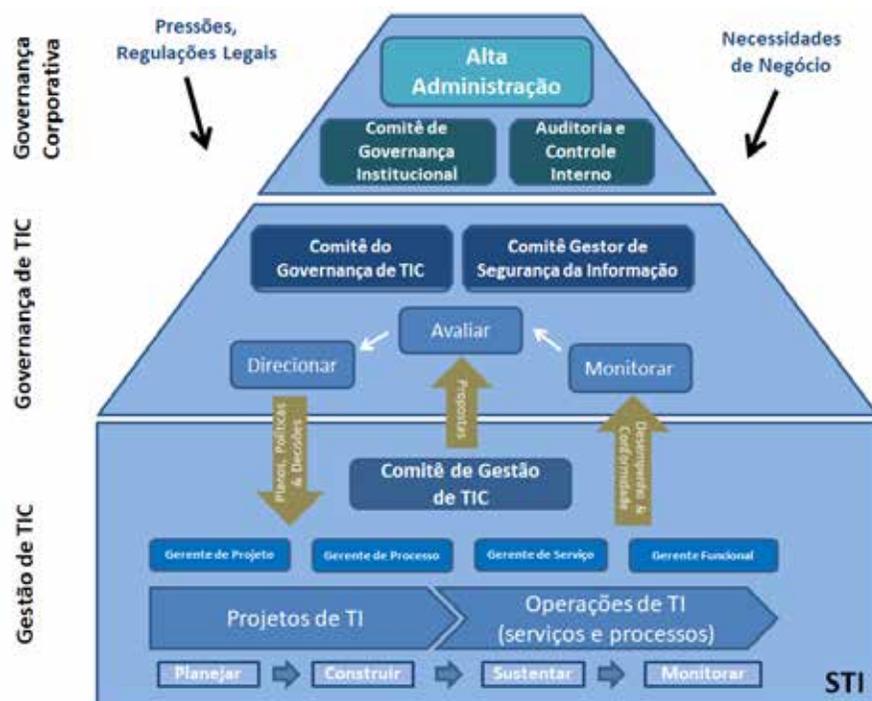


6.2 Modelo de governança de TIC

O modelo para o estabelecimento da governança de TIC é estruturado em conformidade com os Macroprocessos da Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região instituiu, para a governança de TIC, o Comitê de Governança de TIC, o Comitê de Gestão de TIC e o Comitê Gestor de Segurança da Informação. Essa estrutura acompanha e o direciona às necessidades estratégicas.

O modelo de governança de TIC corresponde à organização e à materialização de práticas já realizadas no relacionamento gestão-governança de TIC, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6). As duas figuras a seguir apresentam o modelo de governança de TIC:

A) Fluxo de delegação, direção e instrução:



Modelo de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação.

B) Fluxo de serviço, informação e prestação de contas:



A apresentação dos detalhes do modelo de governança de TIC do TRT da 6ª Região, constituído por uma estrutura integrada de governança e gestão com a identificação dos principais papéis e responsáveis, além, de um conjunto de práticas relacionadas à governança de Tecnologia da Informação e Comunicação podem ser observadas em: <https://govtic.trt6.jus.br/organizacao/modelo-governanca-tic>

6.3 Montante de recursos aplicados em TI

Grupo de Natureza	Despesas Empenhadas		Despesas Pagas		Valor Pago em Restos a Pagar	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Investimento	4.903.622,25	3.882.942,86	3.415.401,25	3.160.802,03	10.566,84	185.029,49
Custeio	4.577.166,37	3.653.108,43	4.457.462,29	3.546.713,15	152.617,55	78.278,46
Total	9.480.788,62	7.536.051,29	7.872.863,54	6.707.515,18	163.184,39	263.307,95

Em 2020, os indicadores estratégicos alinhados ao objetivo estratégico “Aperfeiçoar a gestão de contratações, orçamento e finanças de TI” tiveram resultado acima da meta anual estabelecida no Plano Estratégico de TIC 2015-2020:

- ◆ Índice de Liquidação Orçamentária (ILO): 86,5%;
- ◆ Índice de Empenho Orçamentário (IEO): 97,18%;
- ◆ Índice de Eficiência na Execução Orçamentária (IEEO): 89%.

Frente ao cenário de pandemia da COVID-19, o Índice de Ações Orçamentárias Efetivadas (IAOE) não conseguiu atingir a meta anual de 90%, obtendo o sucesso na contratação de 75% dos 20 itens do Plano Anual de Contratações de Soluções de TIC para 2020.



Resultados finais da apuração de 2020 dos indicadores estratégicos relacionados ao Objetivo Estratégico 9.

6.4 Contratações mais relevantes de recursos de TI

No contexto de contratações relevantes para dotar o Tribunal de infraestrutura adequada ao desenvolvimento de suas atividades, destaca-se a ampliação da capacidade de armazenamento de dados do Tribunal, com um investimento de R\$ 538.398,82, uma vez que o advento das audiências telepresenciais tornou o armazenamento dos vídeos contendo os atos processuais uma necessidade.

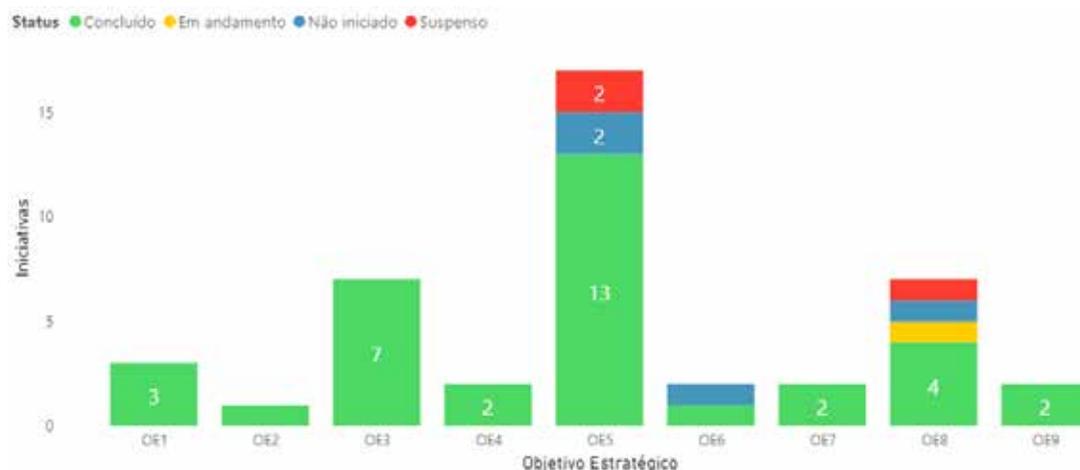
Em virtude das medidas de isolamento social impostas, também foi fundamental a aquisição de novos aparelhos de telefonia móvel, para facilitar a comunicação entre o cidadão e as Varas Trabalhistas de Pernambuco a partir do aplicativo Whatsapp.

6.5 Principais iniciativas (sistemas e projetos) e resultados na área de TI por cadeia de valor

O ano de 2020 marcou o término do ciclo de planejamento do biênio 2019/2020, formalizado no Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC). Haviam sido planejadas 43 iniciativas, das quais 36 foram concluídas até Dezembro/2020, resultando em um Índice de Execução do PDTIC de 83,72%, acima da meta de 80%.



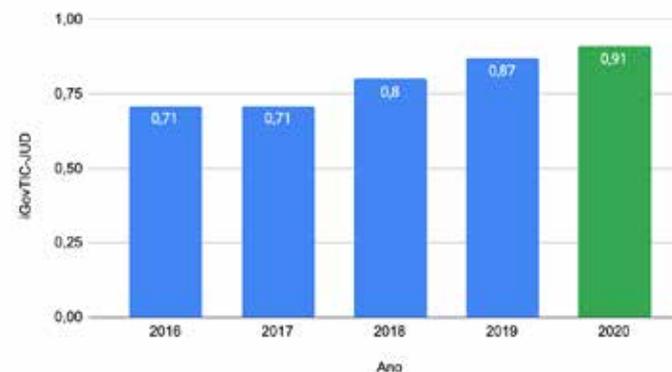
A seguir, apresenta-se a distribuição das iniciativas do PDTIC 2019-2020 por Objetivo Estratégico (OE) do Plano Estratégico de TIC (PETIC). É notável a maior concentração de iniciativas concluídas alinhadas ao OE5 "Prover sistemas de informação aderentes aos padrões metodológicos e de interoperabilidade" e, em segundo lugar, o OE3 "Aprimorar a gestão e governança de TI".



Distribuição das iniciativas do PDTIC 2019-2020 por objetivo estratégico do PETIC 2015-2020.

A coordenação de diversas atividades relacionadas ao aprimoramento da governança ao longo dos últimos anos levaram o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região se tornar destaque no Levantamento de Governança, Gestão e Infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (iGovTIC-JUD) no ano de 2020, tendo alcançado a nota 0,91 (nível de excelência). Tal levantamento é realizado desde 2016 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e, após detalhada pesquisa realizada em 92 instituições do Poder Judiciário do país, o índice afere o nível de maturidade dos órgãos, considerando "de excelência" os tribunais que alcançam índice superior a 0,9 – sendo 1 a pontuação máxima. No segmento da Justiça do Trabalho (tribunais de médio porte), além do TRT6, apenas o TRT8 e TRT18 atingiram índice de excelência.

Resultados iGovTIC-JUD TRT6



Em um ano atípico e cheio de desafios, frente ao cenário pandêmico da Covid-19, a área de tecnologia da informação foi vital para manutenção e prestação do serviço jurisdicional ao cidadão. Diversas soluções passaram a ter seu uso intensificado com o isolamento social e trabalho remoto de servidores e magistrados. Ferramentas de trabalho colaborativo para produção de documentos, planilhas eletrônicas, apresentações, reuniões virtu-

ais e outras passaram a fazer parte da rotina de trabalho de todos que integram o TRT6.

Muitos dos sistemas, que antes eram apenas acessados dentro da rede interna do TRT6, precisaram ser acessados de casa e, para isso, foi disponibilizada a infraestrutura segura de TIC. Ferramenta como o e-Carta, solução dos Correios cujo objetivo é simplificar a elaboração e postagem de correspondências, precisou ser integrada ao PJe, possibilitando às varas do trabalho e à administração enviar correspondências sem a necessidade de impressão dentro das unidades do TRT6.

Houve a entrega para a Justiça do Trabalho da versão 2.0 do Sistema de Interoperabilidade Financeira - SIF, evoluindo a integração do PJe com a Caixa Econômica Federal, para os depósitos judiciais, a emissão de alvarás eletrônicos e, já na versão 2.2, a disponibilização dos documentos de depósito e alvará na timeline do processo no PJe.

Outra grande contribuição da STIC foi, em conjunto com o Núcleo de Estatística e Pesquisa e alguns membros do Comitê Gestor Regional do e-Gestão, o saneamento, preparação e envio ao CNJ dos dados processuais do PJe e do SIAJ, para a criação da Base Nacional de Dados Processuais do Poder Judiciário (DataJud). Esse projeto contribuiu significativamente para o Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região receber, pelo quarto ano consecutivo, o Selo Ouro no Prêmio CNJ de Qualidade.

Entre as principais iniciativas, merece destaque também a criação do novo Portal de Governança de TIC, já alinhado ao novo direcionamento do Tribunal de Contas da União na Instrução Normativa 84/2020 para disponibilizar em tempo real as informações de transparência à Sociedade. O Portal pode ser acessado através do endereço eletrônico <https://govtic.trt6.jus.br>, também disponível a partir do Portal da Transparência do TRT6.

6.6 Segurança da informação

As atividades de segurança da informação envolveram a gestão e resposta a incidentes, a elaboração de boletins de conscientização, a execução de testes de vulnerabilidades em sistemas e a atualização da Política de Segurança da Informação e Normas Complementares. Houve, também, esforço direcionado à mitigação de riscos com base nas especificações do Centro de Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos de Governo - CTIR Gov.

6.7 Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios

Diante do agravamento da pandemia da Covid-19, o TRT6 precisou adaptar-se às novas necessidades de virtualização de serviços. Com um cenário direcionado à transformação digital, houve grande esforço para minimização de riscos de segurança da informação por meio de ações e entrega com qualidade e prazos estabelecidos pelo Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Os novos desafios serão direcionados para promover um alinhamento com a nova Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário que traz aspectos, principalmente relacionados à proteção de dados, transformação digital da justiça e inovação tecnológica.

7. Sustentabilidade ambiental

Sustentabilidade Ambiental

Plano de Logística Sustentável 2019-2021

O Plano de Logística Sustentável do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região estabelece metas e ações para o período 2019-2021. Foi aprovado pelo Ato TRT nº 373/2019 e vem atender a demanda estabelecida pela Resolução 201, de 06/03/2015, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Define objetivos e responsabilidades, bem como ações, metas, prazos de execução, mecanismos de monitoramento e avaliação de resultados.

Redução de Resíduos Poluentes

O uso de copos descartáveis para água e café apresentou uma redução drástica, todavia, benéfica em relação aos anos anteriores. Em 2020, o consumo de copos descartáveis totalizou 66 centos, com uma diminuição de 255 centos, representando uma redução 79,4% do total consumido em 2019. Em comparação a 2015, esta redução chegou 91,6%, com a diminuição de 724 centos, em 2020.

Coleta Seletiva de Resíduos

Apesar da paralisação e diminuição das atividades presenciais devido à pandemia do COVID, a Coleta Seletiva de Resíduos resultou na arrecadação e destinação adequada de 1.691 kg de papéis (incluindo material do TRT6); cerca de 200 kg de equipamentos eletroeletrônicos; 110 kg de pilhas e baterias; 110 litros de óleo de cozinha; e cerca de 14 kg de vidros (recolhido por carroceiros). Ainda, aproximadamente 2 kg de remédios vencidos e/ou embalagens de medicamentos (vidros, canetas) foram recebidos pelo Setor de Gestão Socioambiental, sendo estes destinados à incineração.

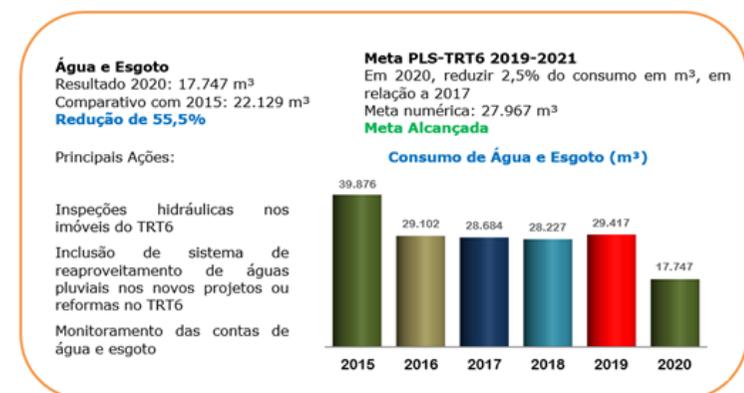
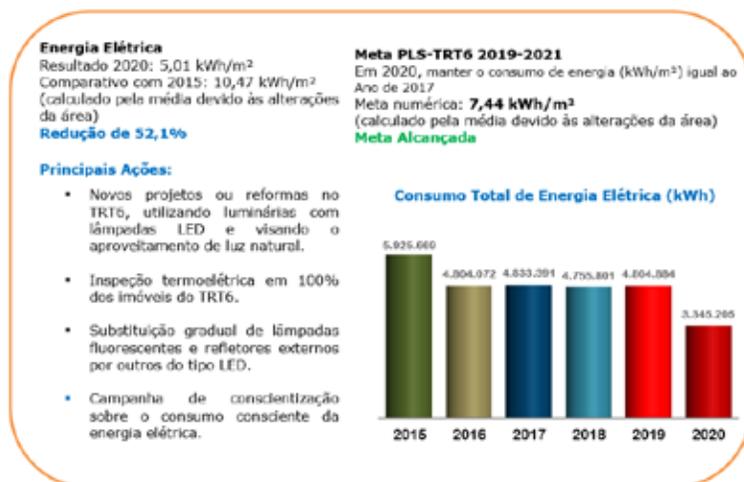
Critérios de sustentabilidade nas contratações e aquisições

Aquisição de papel não clorado, de madeira de reflorestamento certificada (CEFOR)
Assinaturas de jornais, revistas e periódicos em versões eletrônicas;
Aquisição/utilização de equipamentos com melhor índice de eficiência energética (selo PROCEL)

7.1 Critérios de sustentabilidade nas contratações e aquisições

O TRT6 adota os critérios do Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho -, o qual foi instituído pela Resolução CSJT nº 103/2012 -, conforme disposição contida no inciso IV do artigo 11 do Ato TRT-GP nº 532/2016, que regulamentou o processo de aquisição de bens e contratação de serviços no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (disponível em <https://www.trt6.jus.br/portal/institucional/normas-internas>).

7.2 Ações para redução do consumo de recursos naturais

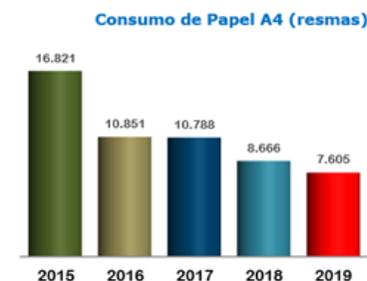


Papel A4
Resultado 2020: 2.430 Resmas
Comparativo com 2015: 14.391 Resmas
Redução de 85,6%

Meta PLS-TRT6 2019-2021
Em 2020, reduzir 50% do consumo em resmas em relação a 2015
Meta Numérica: 7.569 Resmas
Meta Alcançada

Principais Ações:

Implantação do Sistema de Gerenciamento de Impressões
Monitoramento dos dados de consumo de papel por unidade judiciária e administrativa
Configuração de impressoras e copiadoras para o padrão frente e verso



7.3 Redução de resíduos poluentes

O TRT6 mantém Acordo de Cooperação com a OSCIP Moradia e Cidadania, com o intuito de propiciar a coleta seletiva e a destinação ambientalmente adequada de resíduos sólidos e materiais (PROAD TRT6 nº 10247/2018).

Com parte dos recursos oriundos da Coleta Seletiva de papéis e eletroeletrônicos, bem como da doação de bens inservíveis -, assegurado mediante devido processo legal (Ato TRT-GP nº 51/2016) -, o TRT6 consegue apoiar projetos e ações sociais.

O Tribunal celebrou a prorrogação do contrato da empresa Brascom Gestão Ambiental Ltda para a prestação dos serviços de coleta, transporte, tratamento e destinação final de resíduos sólidos perigosos (grupo A, B e E), com alto índice de contaminação química e microbiológica, provenientes das unidades do Núcleo de Saúde, em observância à Resolução CONAMA nº 358/2005 e ao Decreto Municipal nº 18.480/2000.

Vale mencionar que houve redução considerável no uso de copos descartáveis para água e café. Em 2020, o consumo de copos descartáveis totalizou 66 centos, com um decréscimo de 255 centos, representando uma redução de 79,4% em relação a 2019. Comparativamente a 2015, essa diminuição chegou a 91,6%.

AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Em 2020, as ações de responsabilidade social foram voltadas para o público de baixa renda que vive nos arredores ou que, de alguma forma, estão ligadas ao TRT6.

No decorrer do ano, foram doadas 246 cestas básicas e de higiene pessoal aos jovens aprendizes e aos familiares dos membros da Orquestra do Alto do Mina - projeto social apoiado pelo TRT6; aos vendedores da feira de orgânicos realizada semanalmente no Edifício-Sede; à Cooperativa de Catadores da Torre; e à Comunidade do Pilar, localizada no entorno do Tribunal. Para aquisição dessas cestas, foram utilizados os recursos auferidos com a Coleta Seletiva de Resíduos, bem como com o descarte e a correta destinação de bens inser-



váveis decorrente do Acordo de Cooperação firmado entre a OSCIP/ONG Moradia e Cidadania e o TRT6.



Por meio da Comissão de Responsabilidade Socioambiental, o Tribunal promoveu, nos meses de maio e dezembro, duas

Campanhas Solidárias em favor da Comunidade do Pilar. A primeira ação conseguiu arrecadar o montante de R\$3.790,00, enquanto que a segunda, R\$7.577,00. Esses recursos possibilitaram a doação de 199 cestas básicas aos moradores dessa comunidade. Esta e outras ações, em prol de algumas instituições, foram desenvolvidas mediante parcerias com a Associação de Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (ASTRA 6), a Associação de Magistrados do Trabalho da 6ª Região (AMATRA 6), a Igreja Madre de Deus, entre outras.



Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis

Com vistas a demonstrar os aspectos mais relevantes acerca dos resultados financeiro, orçamentário e patrimonial do TRT6, os temas a serem abordados neste capítulo foram definidos com base na materialidade dos valores apurados, isoladamente ou numa análise comparativa com o último exercício, a partir de dados extraídos, essencialmente, das demonstrações contábeis resumidas e das notas explicativas, que podem ser visualizadas, em sua integralidade, no portal da transparência deste órgão (disponível em <https://www.trt6.jus.br/portal/transparencia/demonstracoes-contabeis>).

DESEMPENHO FINANCEIRO, ORÇAMENTÁRIO E PATRIMONIAL DA GESTÃO NO EXERCÍCIO 2020

◆ Informações Financeiras

Inicialmente, para subsidiar a análise da situação financeira do TRT6, a partir da demonstração contábil denominada Balanço Financeiro (BF), é importante destacar que se trata de uma Unidade Prestadora de Contas (UPC) que não possui receitas orçamentárias. O ingresso dos recursos que possibilitam a execução dos dispêndios relativos às despesas previstas na lei do orçamento é representado, prioritariamente, pelas transferências financeiras recebidas.

Também pode ser observado no BF, na coluna que registra os ingressos, o grupo de contas descrito como Recebimentos Extraorçamentários. No exercício de

2020, o saldo apurado nesse grupo foi bastante impactado pelo subgrupo Outros Recebimentos Extraorçamentários, que consigna, entre outras, a movimentação de custas e emolumentos. Todavia, no exercício em tela, teve grande relevância o registro do montante de R\$80.799.978,00, cerca de 77% do valor total do mencionado subgrupo, que transitou pela contabilidade do TRT6 e foi recolhido para a Secretaria do Tesouro Nacional, em decorrência de decisão judicial.

O referido montante, destinado à aquisição de imóvel para abrigar o Fórum Trabalhista do Recife, havia sido depositado em conta judicial vinculada a um Mandado de Segurança que tramitou na Justiça Federal do Estado de Pernambuco. Com a extinção do citado processo, a quantia depositada foi recolhida à União.

Em relação à inscrição dos Restos a Pagar, embora não representem tecnicamente ingressos, entradas ou recebimentos, tais valores são computados nesse grupo para compensar o seu efeito nas despesas orçamentárias, na coluna dos dispêndios, que são consideradas pelo valor empenhado, independentemente do pagamento.

O montante relacionado à aquisição do imóvel supracitado, cujo valor nominal era de R\$80.000.000,00, que teve grande relevância na inscrição dos Restos a Pagar processados no exercício 2019, foi registrado, no exercício 2020, nos “Dispêndios” do Balanço Financeiro como registro do pagamento dos Restos a Pagar processados.

Em relação ao saldo de recursos (caixa e equivalentes de caixa) transportado para o exercício 2021, observa-se que, em relação ao montante transferido para o exercício 2020, houve uma redução na ordem de 62%. Tal resultado também foi influenciado pelo evento tratado acima, em virtude da transferência, para o exercício de 2020, do valor concernente à despesa inscrita em restos a pagar processados de 2019. Ressalta-se que o dispêndio foi realizado em 2020, conforme se identifica no subgrupo Pagamento dos Restos a Pagar Processados do BF.

O grupo Transferências Financeiras Concedidas do BF apresentou um aumento substancial em comparação com o exercício anterior, o que também tem reflexo

nas Demonstrações das Variações Patrimoniais (DVP), na conta que evidencia as transferências intragovernamentais. Mais uma vez, constituiu fator decisivo para tal resultado a transferência de recursos para a conta única do Tesouro Nacional, em decorrência da decisão supracitada acerca dos valores até então depositados em conta judicial.

O demonstrativo seguinte representa uma versão reduzida do Balanço Financeiro do TRT6 e evidencia as referidas movimentações, bem como os demais grupos de contas de maior relevância para a análise do desempenho financeiro desta unidade.

INGRESSOS			DISPÊNDIOS		
ESPECIFICAÇÃO	2020	2019	ESPECIFICAÇÃO	2020	2019
Receitas Orçamentárias	-	-	Despesas Orçamentárias	873.542.348,89	948.962.482,55
Transferências Financeiras Recebidas	858.346.322,70	933.189.425,76	Transferências Financeiras Concedidas	102.497.464,10	53.435.622,70
Recebimentos Extraorçamentários	110.943.658,53	137.914.060,67	Pagamentos Extraorçamentários	83.982.897,68	4.196.590,81
Inscrição dos Restos a Pagar Processados	2.761,12	80.028.061,79	Pagamento dos Restos a Pagar Processados	80.033.640,38	7.886,04
Inscrição dos Restos a Pagar Não Processados	4.101.344,16	1.862.040,06	Pagamento dos Restos a Pagar Não Processados	1.517.713,37	3.534.393,26
Depósitos Restituíveis e Valores Vinculados	2.431.543,93	655.678,82	Depósitos Restituíveis e Valores Vinculados	2.431.543,93	654.311,51
Outros Recebimentos Extraorçamentários	104.408.009,32	55.368.280,00	(...)		
Arrecadação de Outra Unidade	104.407.820,32	55.368.280,00			
(...)					
Saldo do Exercício Anterior	145.853.938,31	81.345.147,94	Saldo para o Exercício Seguinte	55.121.208,87	145.853.938,31
Caixa e Equivalentes de Caixa	145.853.938,31	81.345.147,94	Caixa e Equivalentes de Caixa	55.121.208,87	145.853.938,31
TOTAL	1.115.143.919,54	1.152.448.634,37	TOTAL	1.115.143.919,54	1.152.448.634,37

Fonte: Balanço Financeiro TRT6 - SIAFIWEB

◆ Informações Orçamentárias

Sob a ótica da programação orçamentária do exercício de 2020, destaque-se que, em relação à dotação inicial, o TRT6 recebeu um incremento de cerca de 11%, por

meio de créditos adicionais, já deduzidos cancelamentos e remanejamentos de dotação. O demonstrativo a seguir evidencia a evolução da programação orçamentária ao longo do exercício, com a identificação dos créditos adicionais detalhado por grupo de despesa:

PROGRAMAÇÃO ORÇAMENTÁRIA POR GRUPO DE DESPESA					
DESCRIÇÃO	PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	OUTRAS DESPESAS CORRENTES	INVESTIMENTOS	RESERVA DE CONTINGENCIA	TOTAL
DOTAÇÃO INICIAL	765.373.325,00	89.780.433,00	3.030.521,00	709.680,00	858.893.959,00
DOTAÇÃO SUPLEMENTAR	30.746.509,00	884.069,00	3.660.315,00	-	35.290.893,00
DOTAÇÃO CANCELADA E REMANEJADA	5.137.389,00	10.234.590,00	1.383.983,00	-	16.755.962,00
DOTAÇÃO ATUALIZADA	790.982.445,00	80.429.912,00	5.306.853,00	709.680,00	877.428.890,00

Fonte: Tesouro Gerencial

É possível observar, no demonstrativo da programação orçamentária por grupo de despesa, que o grupo relativo a Outras Despesas Correntes encerrou o exercício com uma redução da sua dotação inicial na ordem de R\$9.350.521,00. Trata-se de efeito direto do regime de trabalho remoto imposto pela pandemia do novo coronavírus, tanto em relação à redução de despesas típicas do trabalho presencial, a exemplo de combustíveis, energia elétrica, água, diárias e passagens, bem como no que diz respeito a itens de planejamento que, embora previstos na Lei Orçamentária, tiveram inviabilizada a sua execução.

Parte considerável da economia orçamentária gerada no grupo Outras Despesas Correntes foi direcionada para suplementar insuficiências apuradas em outros grupos de despesa. O grupo Investimentos registrou um incremento de 75% em relação à sua dotação inicial, que foi majoritariamente destinado a despesas da área de Tecnologia da Informação.

O quadro a seguir demonstra a composição dos créditos adicionais, detalhados por ação orçamentária, que foram somados aos valores inicialmente previstos para realização das despesas orçamentárias do TRT6 no exercício 2020:

DETALHAMENTO DOS CRÉDITOS ADICIONAIS POR AÇÃO ORÇAMENTÁRIA E GRUPO DE DESPESA				
TIPO DE CRÉDITO ADICIONAL	AÇÃO ORÇAMENTÁRIA	PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	OUTRAS DESPESAS CORRENTES	INVESTIMENTOS
DOTAÇÃO SUPLEMENTAR	APRECIÇÃO DE CAUSAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO	-	-	3.660.315,00
	APOSENTADORIAS E PENSÕES CIVIS DA UNIÃO	8.990.430,00	-	-
	CONTRIBUIÇÃO PATRONAL - PSSS	10.483.599,00	-	-
	ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA	-	884.069,00	-
	ATIVOS CIVIS DA UNIÃO	11.272.480,00	-	-
Total		30.746.509,00	884.069,00	3.660.315,00

Fonte: Tesouro Gerencial

Ainda acerca da destinação dos créditos decorrentes da economia gerada no grupo Outras Despesas Correntes, é importante destacar que o grupo Pessoal e Encargos Sociais também recebeu suplementação orçamentária, o que diminuiu a necessidade de aporte por parte do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para garantir o pagamento integral das despesas de pessoal no exercício de 2020.

Para análise do desempenho da execução orçamentária, a partir do Balanço Orçamentário (BO), é imprescindível destacar que, além dos créditos destinados ao TRT6 na Lei Orçamentária Anual, este Regional executa (empenha, liquida e paga) despesas decorrentes de créditos descentralizados. Trata-se de créditos

que, embora autorizados no orçamento de outros órgãos, a exemplo de Sentenças Judiciais (Precatórios e Requisições de Pequeno Valor - RPV) e projetos nacionais oriundos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, são executados por este Regional.

Dessa forma, o valor apurado na coluna "Saldo da Dotação" (Dotação Atualizada – Despesas Empenhadas) apresenta saldo negativo, demonstrando que a execução foi maior do que a autorização da Lei Orçamentária Anual (LOA) para o Regional, conforme segue demonstrado no recorte do Balanço Orçamentário desta unidade.

DEMONSTRATIVO RESUMIDO DA DESPESA - BALANÇO ORÇAMENTÁRIO				
DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS	DOTAÇÃO INICIAL	DOTAÇÃO ATUALIZADA	DESPESAS EMPENHADAS	SALDO DA DOTAÇÃO
DESPESAS CORRENTES	855.153.758,00	871.412.357,00	868.839.325,74	2.573.031,26
Pessoal e Encargos Sociais	765.373.325,00	790.982.445,00	792.003.489,76	-1.021.044,76
Juros e Encargos da Dívida	-	-	-	-
Outras Despesas Correntes	89.780.433,00	80.429.912,00	76.835.835,98	3.594.076,02
DESPESAS DE CAPITAL	3.030.521,00	5.306.853,00	4.703.023,15	603.829,85
Investimentos	3.030.521,00	5.306.853,00	4.703.023,15	603.829,85
Inversões Financeiras	-	-	-	-
Amortização da Dívida	-	-	-	-
RESERVA DE CONTINGÊNCIA	709.680,00	709.680,00	-	709.680,00

Fonte: Balanço Orçamentário SIAFIWEB

O Demonstrativo de Execução dos Restos a Pagar Não Processados, anexo do Balanço Orçamentário, permite a constatação do desempenho da gestão orçamentária do TRT6, no exercício 2020, no tocante à execução dos valores empenhados nos exercícios anteriores e inscritos em restos a pagar antes da liquidação, conforme evidenciado a seguir:

DEMONSTRATIVO DE EXECUÇÃO DOS RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS - RPNP					
DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS	RESTOS A PAGAR INSCRITOS E REINSCRITOS	LIQUIDADOS	PAGOS	CANCELADOS	SALDO
DESPESAS CORRENTES	1.189.478,74	821.271,58	821.271,58	230.515,80	137.691,36
Pessoal e Encargos Sociais	316.955,46	278.274,55	278.274,55	21.182,55	17.498,36
Outras Despesas Correntes	872.523,28	542.997,03	542.997,03	209.333,25	120.193,00
DESPESAS DE CAPITAL	1.005.932,62	696.441,79	696.441,79	279.198,54	30.292,29
Investimentos	1.005.932,62	696.441,79	696.441,79	279.198,54	30.292,29
TOTAL	2.195.411,36	1.517.713,37	1.517.713,37	509.714,34	167.983,65

Fonte: Balanço Orçamentário SIAFIWEB

O quadro acima permite verificar que, do saldo inscrito em restos a pagar não processados, no início do exercício de 2020, mais de R\$2.000.000,00 foram pagos ou cancelados ao longo do período. Dessa forma, permaneceu inscrito, ao final do exercício, um saldo inferior a 8% do montante inicial. Destaque-se que, em 2020, os Restos a Pagar não processados inscritos e reinscritos corresponderam, aproximadamente, à metade do saldo registrado no exercício de 2019.

◆ Informações Patrimoniais

O Balanço Patrimonial (BP) é uma demonstração contábil que permite uma observação da composição do patrimônio da entidade em determinado momento de apuração, bem como da evolução em relação ao exercício anterior. Assim, ao exibir os bens e direitos (ativo) e as obrigações (passivo) da unidade, permite a evidenciação de informações relevantes acerca do desempenho e da situação patrimonial do órgão.

Quanto à análise contábil do desempenho da gestão patrimonial do exercício de 2020 em relação ao exercício de 2019, a partir do BP, é possível observar que a movimentação dos recursos destinados à aquisição do imóvel para abrigar o Fórum Trabalhista do Recife, cuja execução se deu por meio do pagamento de Restos a Pagar processados, tem seus efeitos claramente evidenciados nessa demonstração contábil.

Tais reflexos são observados nas contas de caixa e obrigações de curto prazo que apresentaram expressiva redução nos saldos do exercício de 2020, uma vez que, ao final do exercício de 2019, o montante de R\$80.000.000,00 ficou registrado como saldo disponível para viabilizar o pagamento da obrigação de curto prazo resultante da inscrição da despesa relacionada à referida aquisição em Restos a Pagar processados.

A análise da versão resumida do Balanço Patrimonial apresentada a seguir permite a observação das questões acima relatadas:

ATIVO			PASSIVO		
ESPECIFICAÇÃO	2020	2019	ESPECIFICAÇÃO	2020	2019
ATIVO CIRCULANTE	70.364.218,96	152.929.757,01	PASSIVO CIRCULANTE	121.653,80	80.401.467,97
Caixa e Equivalentes de Caixa	55.121.208,87	145.853.938,31	Obrigações Trab., Prev. e Assist. a Pagar a Curto Prazo	114.210,17	194.837,40
Créditos a Curto Prazo	14.207.112,73	-	Fornecedores e Contas a Pagar a Curto Prazo	817,40	80.073.198,61
Demais Créditos e Valores a Curto Prazo		6.248.305,53	Provisões a Curto Prazo	-	109.451,04
Estoques	962.362,75	785.224,16	Demais Obrigações a Curto Prazo	6.626,23	23.980,92
VPDs Pagas Antecipadamente	73.534,61	42.289,01			
ATIVO NÃO CIRCULANTE	123.086.854,56	183.430.652,22	PASSIVO NÃO CIRCULANTE	6.311.968,10	9.069.388,67
Ativo Realizável a Longo Prazo	720.923,91	743.873,19	Obrigações Trab., Prev. e Assist. a Pagar a Longo Prazo	6.281.797,90	9.039.218,47
Créditos a Longo Prazo	720.923,91		Demais Obrigações a Longo Prazo	30.170,20	30.170,20
Demais Créditos e Valores a Longo Prazo		743.873,19			
Imobilizado	115.691.917,38	176.330.473,93	TOTAL DO PASSIVO EXIGÍVEL	6.433.621,90	89.470.856,64
Bens Móveis	28.415.053,06	32.319.830,88	PATRIMÔNIO LÍQUIDO		
Bens Imóveis	87.276.864,32	144.010.643,05	ESPECIFICAÇÃO	2020	2019
Intangível (softwares)	6.674.013,27	6.356.305,10	Resultados Acumulados	187.017.451,62	246.889.552,59
			Resultado do Exercício	-69.511.835,61	78.748.289,48
			Resultados de Exercícios Anteriores	246.889.552,59	193.269.733,30
			Ajustes de Exercícios Anteriores	9.639.734,64	-25.128.470,19
			TOTAL DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO	187.017.451,62	246.889.552,59
TOTAL DO ATIVO	193.451.073,52	336.360.409,23	TOTAL DO PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO	193.451.073,52	336.360.409,23

Fonte: Balanço Patrimonial SIAFIWEB

No demonstrativo, é possível observar também a considerável variação registrada na conta Bens Imóveis, pois o imóvel registrado no momento da liquidação da despesa em 2019 foi baixado em 2020, após a decisão judicial que determinou a extinção do processo sem resolução de mérito e a consequente transferência para a União do montante depositado em conta judicial. Em contrapartida, foram lançados em 2020 alguns valores relativos à reavaliação de imóveis de propriedade deste Regional.

No tocante ao conjunto de bens pertencentes ao Ativo Intangível no BP, impõe-se registrar que tal grupo de contas - composto, no TRT6, integralmente por

softwares - foi objeto de pequeno acréscimo, em relação ao saldo apurado ao final do exercício 2019.

Em relação à conta Créditos a Curto Prazo, cumpre destacar que o montante registrado representa os direitos relativos aos valores de férias e 13º salário, referentes ao exercício 2021, pagos antecipadamente no mês de dezembro de 2020. Os valores decorrentes das antecipações de mesma natureza, realizadas no exercício 2019, estão representados na conta Demais Créditos e Valores a Curto Prazo.



Glossário

1. Ambiente externo: Conjunto de variáveis ou fatores significativos externos (nacionais e internacionais) que impactam a gestão e afetam a capacidade da unidade prestadora de contas de gerar valor ao longo do tempo.

2. Cadeia de valor: Identificação e apresentação, por meio de modelo representativo, do conjunto de atividades (macroprocessos e processos de segundo nível) que a organização realiza, com reconhecimento do valor público – produtos e resultados gerados, preservados ou entregues pelas atividades da unidade prestadora de contas que representam respostas efetivas e úteis às necessidades ou demandas de interesse público e modificam aspectos do conjunto da sociedade ou de alguns grupos específicos aceitos como destinatários legítimos de bens e serviços públicos.

3. Desempenho: As realizações de uma organização em relação a seus objetivos estratégicos e seus impactos em termos de seu efeito sobre os capitais.

4. Estratégia: Objetivos estratégicos e as estratégias para alcançá-los.

5. Estrutura de governança: Modelo que reflete a maneira como os diversos atores organizam-se, interagem e procedem para influenciar e monitorar a direção estratégica da organização no cumprimento da missão, na realização da visão e na promoção dos valores institucionais.

6. Estrutura organizacional: Sistema formal de hierarquização funcional e relacionamentos de autoridade que evidencia como os diferentes setores coordenam suas ações para atingir os objetivos organizacionais.

7. Geração de valor: O processo que resulta em acréscimos, decréscimos ou transformações nos capitais, ocasionados pelas atividades empresariais e pelos produtos da organização.

8. Insumos (entradas): Os capitais (recursos e relacionamentos) utilizados pela organização em suas atividades empresariais.

9. Limites do relatório: O limite dentro do qual assuntos são considerados relevantes para inclusão em um relatório integrado de uma organização.

10. Macroprocesso: consiste no meio pelo qual a organização reúne os grandes conjuntos de atividades para gerar valor e cumprir a sua missão. Dentro do macroprocesso estão as funções de organização, e é essencial que elas estejam sempre alinhadas aos objetivos organizacionais.

11. Material/materialidade: Um assunto é material se ele pode afetar, de maneira substancial, a capacidade de uma organização de gerar valor em curto, médio e longo prazo.

12. Modelo de negócios: Sistema de transformação de insumos (capitais ou recursos) em produtos e impactos por meio das atividades de uma unidade prestadora de contas, a fim de cumprir seus objetivos estratégicos e gerar valor ao longo do tempo.

13. Pensamento coletivo: A consideração ativa dada por uma organização aos relacionamentos entre suas diversas unidades operacionais e funcionais, bem como os capitais utilizados ou afetados pela organização. O pensamento integrado leva à tomada de decisão integrada e ações que levam em conta a geração de valor em curto, médio e longo prazo.

14. Prestação de contas anual: Obrigação constitucional (parágrafo único do art. 70 da Constituição Federal de 1988) de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiro, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda ou que, em nome desta, assumiu obrigações de natureza pecuniária.

15. Produtos (saídas): Os produtos e serviços de uma organização, bem como quaisquer subprodutos e resíduos.

16. Públicos de interesse: Grupos ou indivíduos, de quem seja razoável esperar, que possam ser afetados, de maneira significativa, pelas atividades empresariais, os produtos ou os impactos de uma organização; ou as ações destes, das quais seja razoável esperar que possam afetar, de maneira significativa, a capacidade de uma organização de gerar valor ao longo do tempo. As partes interessadas podem abranger provedores de capital financeiros, empregados, clientes, fornecedores, parceiros comerciais, comunidades locais, ONGs, grupos ambientalistas, legisladores, reguladores e formuladores de políticas.

17. Relato integrado: Um processo baseado em pensamento integrado, que resulta em um relatório integrado periódico por uma organização sobre a geração de valor ao longo do tempo e as respectivas comunicações sobre aspectos da geração de valor.

18. Relatório de gestão: Documento elaborado pelos responsáveis pela unidade prestadora de contas que tem como objetivo principal oferecer uma visão clara para a sociedade sobre como a estratégia, a governança, o desempenho e

as perspectivas da unidade prestadora de contas, no contexto de seu ambiente externo, levam à geração de valor público em curto, médio e longo prazo, além de demonstrar e justificar os resultados alcançados em face dos objetivos estabelecidos.

19. Relatório integrado: é um documento conciso sobre como a estratégia, a governança, o desempenho e as perspectivas de uma organização, no contexto de seu ambiente externo, levam à geração de valor em curto, médio e longo prazo.

20. Responsáveis pela governança: As pessoas que têm responsabilidade pela supervisão da direção estratégica da organização e suas obrigações, no que diz respeito à prestação de contas e gestão.

21. Retórica organizacional: objetiva instrumentalizar o gestor com um método de articulação das dimensões humanas básicas e os objetivos organizacionais, estabelecendo a prática de analisar e adotar ações administrativas que equilibrem e tragam significados éticos, emocionais e lógicos do emissor organizacional ao seu público externo e interno, constituindo-se numa metáfora em que as ações passam a ser vistas como argumentos retóricos necessários para atingir o consenso, ou, o acordo plausível sobre o objetivo.

22. Unidade apresentadora de contas: Unidade cujo dirigente máximo deve organizar e apresentar a prestação de contas de uma ou mais unidade prestadora de contas. A unidade apresentadora de contas pode coincidir com a unidade prestadora de contas, mas isso não ocorre, por exemplo, quando a unidade prestadora de contas encerra suas atividades.

23. Unidade prestadora de contas: Unidade ou arranjo de unidades da Administração (unidades de contexto) que possui comando e objetivos comuns e cuja prestação de contas deve atender às necessidades de informação de usuários de serviços públicos, provedores de recursos e seus representantes.

24. Unidades técnicas: Secretarias de controle externo ou de fiscalização integrantes da estrutura da Secretaria-Geral de Controle Externo do Tribunal de Contas da União (Segecex), que têm a atribuição de gerenciar a prestação de contas, bem como analisar e fazer proposta para o julgamento das contas aos respectivos ministros-relatores.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO



JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT da 6ª Região (PE)