

# RELATÓRIO

de *Gestão* ∴ 2022



## **COMPOSIÇÃO**

### **DIREÇÃO**

#### **PRESIDENTE**

Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino

#### **VICE-PRESIDENTE**

Nise Pedroso Lins de Sousa

#### **CORREGEDOR**

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

#### **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 <sup>1</sup>

Sérgio Torres Teixeira

Fábio André de Farias

Paulo Alcantara

José Luciano Alexo da Silva

Eduardo Pugliesi

Ana Cláudia Petruccelli de Lima

Solange Moura de Andrade

Milton Gouveia da Silva Filho





### **RESPONSABILIDADE PELO CONTEÚDO**

Diretoria-Geral  
Secretaria Administrativa  
Secretaria de Gestão de Pessoas  
Secretaria de Orçamento e Finanças  
Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação  
Secretaria de Governança e Gestão Estratégica  
Secretaria de Polícia Judicial  
Seção de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão

### **PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E CAPA**

Coordenadoria de Comunicação Social  
Designers: Simone Freire e Claudino Júnior

### **ONDE ENCONTRAR O TRT6**

O Tribunal Regional do Trabalho  
da 6ª Região tem sede no  
Cais do Apolo, 739,  
Bairro do Recife, 50030-902,  
Recife – PE. Telefone (81) 3225-3320.

### **INTERNET**

[www.trt6.jus.br](http://www.trt6.jus.br)

### **OUVIDORIA DO TRT6**

Denúncias e manifestações  
0800 722 4477  
[ouvidoria@trt6.jus.br](mailto:ouvidoria@trt6.jus.br)





O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) é um órgão da Justiça do Trabalho com sede na cidade do Recife e competência para processar e decidir demandas que envolvam questões trabalhistas em todo o Estado de Pernambuco, de acordo com o disposto nos artigos 111 e 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

A identidade organizacional do TRT6, retratada no Planejamento Estratégico 2021-2026, nasce da sua missão institucional, que

é realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania. Nessa trilha, sua visão de futuro é manter-se reconhecida como uma justiça célere, efetiva e comprometida com os direitos sociais, assumindo valores como acessibilidade, agilidade, comprometimento, efetividade, eficiência, ética, inovação, respeito à diversidade, segurança jurídica, sustentabilidade, transparência e valorização das pessoas.

Esse compromisso social assumido pelo Tribunal do Trabalho da 6ª Região vai além da prestação jurisdicional pura e simples, na medida em que pretende reduzir a distância entre a instituição e a so-

riedade como um todo, mediante a adoção de políticas e práticas voltadas a promover a sustentabilidade e o trabalho decente, bem como a garantir a duração razoável dos processos, primando pela solução consensual dos conflitos. Em paralelo, a aproximação com a comunidade torna-se possível a partir de uma gestão baseada na ética, integridade e transparência.

Nessa perspectiva, o Relatório de Gestão 2022 constitui importante instrumento de prestação de contas anual, que atende à determinação do parágrafo único do artigo 70 da Constituição da República de 1988, observando as exigências do controle externo exercido pelo Tribunal de Contas da União (TCU) em termos de conteúdo e forma, consoante disposto na Instrução Normativa TCU n. 84/2020 e na Decisão Normativa TCU n. 198/2022, ao tempo em que responde aos anseios da sociedade por uma administração cada vez mais eficiente, íntegra e transparente no uso do patrimônio e dos recursos públicos.

Trata-se, portanto, de um documento que se presta ao controle social, na medida em que divulga informações e análises quantitativas e qualitativas acerca dos resultados alcançados pelo TRT6 em sua gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial referente ao aludido exercício, a fim de demonstrar com clareza e objetividade que a sua estratégia está alinhada aos objetivos institucionais do órgão e é capaz de conduzir o Regional aos resultados pretendidos, em prol dos valores públicos a que está vinculado.

Superada a fase mais aguda da Pandemia da Covid-19 em 2020 e 2021, o ano de 2022 foi marcado pelo encerramento do trabalho remoto em todas as unidades administrativas e judiciárias do Regional e conseqüente retorno ao trabalho presencial, por força do

Ato Conjunto TRT6-GP-GVP-CRT n. 5/2022. Para os(as) usuários(as) da Justiça Trabalhista, tal medida refletiu-se no restabelecimento da comunicação e do atendimento presenciais, mediante o comparecimento do(a) interessado(a), com a manutenção de instrumentos que se mostraram eficazes na prestação do serviço aos jurisdicionados, a exemplo do Balcão Virtual disponível nas unidades judiciárias de primeiro e segundo graus, assim como na Ouvidoria, sendo essa uma importante ferramenta de desburocratização e agilidade dos serviços prestados pelos Tribunais à população em geral.

Com efeito, o retorno gradual das audiências nas varas trabalhistas e das sessões nas turmas do colegiado foi fundamental para a melhoria de desempenho do Tribunal em relação ao cumprimento das Metas Nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sendo atingidas todas as oito metas definidas para 2022, o que representou um notável avanço da instituição na materialização do seu objetivo estratégico no sentido de Garantir a Razoável Duração do Processo, superando a sua performance do ano anterior, quando não conseguiu alcançar as Metas 2 e 5, relativas ao julgamento dos processos mais antigos e à taxa de congestionamento líquida, respectivamente, ambas vinculadas ao mesmo objetivo em comento.

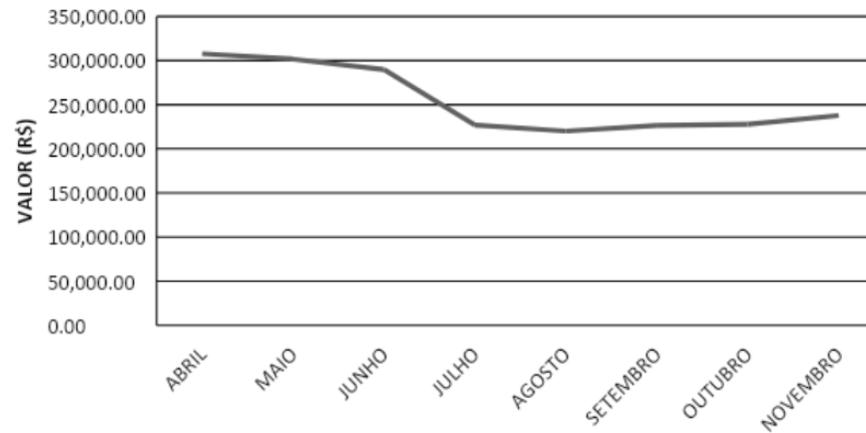
Por sua vez, houve um incremento das ações relacionadas ao Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), que tem por finalidade a promoção da saúde e qualidade de vida, bem como a redução dos índices de adoecimento, incapacitação e morte por desordens decorrentes, direta ou indiretamente, das atividades laborais. Neste ponto, os exames médicos periódicos assumem especial destaque na gestão da saúde de magistrados(as) e servidores(as), enquanto medida de rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, sendo que em 2022 verificou-se um aumento de 329% no cumprimento desse protocolo em comparação ao ano anterior, revelando a bem sucedida intervenção do TRT6, neste particular, consolidando um

dos eixos do seu objetivo estratégico dedicado a Incrementar o Modelo de Gestão de Pessoas.

Outra frente de trabalho relacionada ao mencionado objetivo estratégico priorizada em 2022 foi a implementação das segunda e terceira fases do sistema eSocial, que contou com a total atenção da Administração do TRT6, considerando os impactos que eventuais falhas na transmissão dos dados poderiam ocasionar, inclusive com risco potencial de afetação da folha de pagamento, o que demandou atividades de higienização de cadastro e correção de inconsistências no Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT), bem como a revisão de processos internos para coleta de informações até então não exigidas, permitindo que o Tribunal cumprisse de forma exitosa o cronograma estabelecido pelos gestores da plataforma do Governo Federal.

Importante o registro dos esforços empreendidos ao longo do último exercício para melhoria da eficiência no uso dos recursos orçamentários, especialmente com a redução das despesas relacionadas ao consumo de energia elétrica. Nesse cenário, em 2022, houve um grande investimento voltado à ampliação do sistema de geração de energia solar fotovoltaica, em sintonia direta com o objetivo estratégico de Promover o Trabalho Decente e a Sustentabilidade, assim como ao atual Plano de Logística Sustentável (PLS-TRT6-2022/2026) aprovado por meio do Ato TRT6-GP 605/2022, porquanto se trata de energia gerada por vias próprias, limpa, renovável e economicamente sustentável. Assim, chega ao final de 2022 com a implantação na grande maioria dos imóveis elegíveis para recebimento do referido sistema, e com a produção efetiva de cerca de 37% de toda a energia elétrica que utiliza, restando por concluir apenas 27% das instalações pretendidas, já sendo possível contabilizar significativa redução de consumo, como demonstra o gráfico abaixo, mesmo descontado o acréscimo decorrente do retorno, quase que total, das atividades presenciais.

### Redução do consumo de energia elétrica a entre abril e novembro de 2022



Demais disso, o TRT6, em 2022, foi mais uma vez premiado na categoria Prata no Prêmio CNJ de Qualidade, concedido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no intuito de estimular os tribunais brasileiros na busca pela excelência sob a ótica da prestação jurisdicional, englobando ranqueamento em termos de gestão, planejamento, organização administrativa e judiciária, sistematização e disseminação das informações, além de produtividade.

Já em relação ao Ranking da Transparência do Poder Judiciário, que também compõe a base da premiação acima referida, a partir da divulgação de dados apurados pelo CNJ na intenção de desenvolver e disseminar a cultura da transparência na administração pública e a conscientização quanto ao direito de acesso à informação, o TRT6 atingiu, em 2022, a pontuação de 95,65%, obtendo a 7ª posição entre os 24 tribunais do segmento da Justiça do Trabalho.

Para além das ações e iniciativas destacadas neste momento, a leitura completa do presente Relatório de Gestão deve proporcionar uma visão global do TRT6 enquanto órgão do Poder Judiciário vocacionado a servir a sociedade através da prestação jurisdicional no âmbito das relações de trabalho. Para tanto, apresenta-se a estrutura organizacional e de governança, o modelo de gestão

estratégica e os resultados alcançados ao longo do exercício de 2022, notadamente nas áreas de orçamento, finanças, infraestrutura, contratos e pessoas, revelando o desempenho, não somente da instituição, mas sobretudo do corpo diretivo, de gestores(as), magistrados(as), servidores(as) e demais colaboradores(as) que juntos reúnem forças e permitem que o Tribunal possa cumprir a sua missão com eficiência e qualidade.

Diante dos desafios trazidos pela prestação de contas no formato de relato integrado, salienta-se a atuação da Diretoria-Geral na coordenação das demais áreas responsáveis pelo conteúdo, que teve a colaboração da Coordenadoria de Comunicação Social para a finalização deste documento.

Feitas tais considerações, a Presidente do TRT6, ciente da responsabilidade que recai sobre o gestor(a) público(a) no sentido de garantir a integridade das informações apresentadas num instrumento de prestação de contas, tem a satisfação de entregar à sociedade o Relatório de Gestão 2022, assegurando a sua conformidade legal e a integridade de seu conteúdo, nos termos da legislação de regência e na forma de relato integrado preconizada pela Corte de Contas.

**Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino**



<b>CAPÍTULO I - VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO</b>	<b>09</b>		
Identificação da unidade prestadora de contas	09		
Estrutura organizacional	09		
Estrutura de governança	14		
Instâncias internas de apoio à governança	15		
Modelo de negócios e cadeia de valor	16		
Ambiente externo	19		
Principais canais de comunicação com a sociedade	20		
Determinação da materialidade das informações	25		
<b>CAPÍTULO II - RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS</b>	<b>26</b>		
Gestão de riscos e controles internos	28		
<b>CAPÍTULO III - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO</b>	<b>30</b>		
Governança	30		
Estratégia	31		
Resultados e desempenho da gestão	38		
Resultados alcançados ante os objetivos estratégicos e as prioridades da gestão	38		
Resultados das principais áreas de atuação ou ações da UPC	54		
1. Gestão orçamentária e financeira	54		
1.1 Perfil do gasto do TRT6	55		
1.1.1 Execução orçamentária das despesas no último triênio	55		
1.1.2 Execução por ação orçamentária	58		
1.1.3 Execução dos créditos recebidos por descentralização	60		
1.2 Discussão do desempenho atual em comparação com o desempenho esperado/orçado	60		
1.3 Explicações sobre variações do resultado	61		
1.4 Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	62		
2. Gestão de custos	62		
3. Gestão de pessoas	65		
3.1 Conformidade legal	66		
3.2 Avaliação da força de trabalho	66		
3.2.1 Distribuição da força de trabalho por faixa etária	68		
3.2.2 Distribuição da força de trabalho por faixa salarial	68		
3.2.3 Distribuição da força de trabalho por gênero	68		
3.2.4 Distribuição do comissionamento por gênero	68		
3.2.5 Distribuição de servidores(as) por situação funcional	70		
3.2.6 Distribuição por área de atuação	70		
3.2.7 Distribuição do quadro efetivo por carreira	71		
3.2.8 Distribuição da força de trabalho e do comissionamento por etnia	71		
3.2.9 Distribuição das pessoas com deficiência	72		
3.3 Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas	73		
3.3.1 Recrutamento de magistrados(as)	73		
3.3.2 Recrutamento de servidores(as)	73		
3.3.3 Alocação de pessoas	74		
3.3.4 Contratação de estagiários(as)	75		
3.3.5 Contratação de adolescentes e jovens aprendizes	77		
3.4 Detalhamento da despesa de pessoal, evolução dos últimos anos e justificativas	78		
3.4.1 Magistrados(as) e servidores(as) ativos(as), inativos(as) e pensionistas	78		
3.4.2 Estagiários(as)	79		
3.4.3 Adolescentes e jovens aprendizes	80		
3.5 Estratégia de valorização por desempenho e ferramentas de apoio	80		
3.5.1 Capacitação - estratégias e números	80		
3.5.2 Valorização e desempenho	81		
3.5.3 Ferramentas de apoio	82		
3.5.4 Prevenção e controle da saúde e qualidade de vida	83		
3.6 Principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	87		
4. Gestão de licitações e contratos	88		
4.1 Conformidade legal	90		
4.2 Resumo dos principais serviços contratados, com indicação			

de valores e áreas administrativas diretamente vinculadas ao objeto do contrato	91	6.2 Modelo de governança de TIC	103
4.3 Contratações mais relevantes, sua associação aos objetivos estratégicos e justificativas para essas contratações	91	6.3 Montante de recursos aplicados em TIC	104
4.4 Contratações diretas: participação nos processos de contratação, principais tipos e justificativas para realização	92	6.4 Contratações mais relevantes de recursos de TIC	104
4.5 Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	92	6.5 Principais iniciativas (sistemas e projetos) e resultados na área de TIC por cadeia de valor	105
5. Gestão patrimonial e infraestrutura	93	6.6 Segurança da informação	110
5.1 Infraestrutura de veículos	94	6.7 Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	112
5.2 Conformidade legal	94	7. Sustentabilidade ambiental	113
5.3 Principais investimentos de capital (infraestrutura e equipamentos), avaliação do custo-benefício e impacto sobre os objetivos estratégicos	95	7.1 Critérios de sustentabilidade nas contratações e aquisições	113
5.4 Desfazimento de ativos	98	7.2 Ações para redução do consumo de recursos naturais	114
5.5 Locações de imóveis e equipamentos	98	<b>CAPÍTULO IV - INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS</b>	<b>119</b>
5.6 Mudanças e desmobilizações relevantes	99	Informações orçamentárias	119
5.7 Principais desafios e ações futuras	99	Informações financeiras	121
6. Gestão da tecnologia da informação e comunicação	101	Informações patrimoniais	123
6.1 Conformidade legal	101	Glossário	126



## IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE PRESTADORA DE CONTAS

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) é um órgão do Poder Judiciário, integrante do segmento da Justiça do Trabalho, com sede em Recife e abrangência em todo o Estado de Pernambuco. De acordo com o Plano Estratégico referente ao período de 2021 a 2026, sua missão institucional consiste em “Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo assim para a paz social e o fortalecimento da cidadania”.



A Justiça do Trabalho tem sua competência estabelecida no art. 114 da [Constituição da República Federativa do Brasil de 1988](#), sendo sua principal atribuição processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, inclusive aquelas que envolvam o exercício do direito de greve, representação sindical e indenização por dano moral ou patrimonial, além de outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho.

Por sua vez, o [Decreto-Lei n. 5.452/1943](#), mais comumente conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), abrange, entre

outras, normas relativas ao funcionamento e atuação dos órgãos da Justiça do Trabalho.

## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O Regulamento Geral do Tribunal da 6ª Região, atualmente disciplinado pela Resolução Administrativa TRT6 n. 12/2020, é a norma que sedimenta a estrutura organizacional do Tribunal como um todo e define as atribuições de parte de suas unidades superiores, sendo complementado pelo Manual de Organização (Ato TRT6 GP n. 23/2017), no particular das unidades vinculadas à Presidência, e pelo Regimento Interno da Corte (Resolução Administrativa TRT6 n. 22/2021), no tocante às competências do Tribunal Pleno, do(a) Presidente, do(a) Vice-Presidente, do(a) Corregedor Regional e dos (as) Desembargadores(as), sendo certo que tais normativos encontram-se disponíveis para consulta nas normas internas, acessíveis através do [portal institucional do TRT6](#).

A Escola Judicial e a Ouvidoria do TRT6, por seu turno, possuem regulamentações próprias.

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, 08 Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs), dos quais 07 são voltados para a 1ª instância e 01 para a 2ª instância e todos coordenados pelo Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC), além de unidades de apoio judiciário e administrativo.



As 70 Varas do Trabalho do TRT6, instaladas em 27 municípios de Pernambuco, alcançam a jurisdição de todo o território estadual, são elas:

#### **Vara do Trabalho de Araripina (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Bodocó, Ipubi, Ouricuri, Santa Cruz, Trindade, Santa Filomena e Exu.

#### **1ª e 2ª Varas do Trabalho de Barreiros**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Rio Formoso, São José da Coroa Grande, Sirinhaém e Tamandaré

#### **Vara do Trabalho de Belo Jardim (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Sanharó, São Bento do Una, São Caetano e Tacaimbó.

#### **1ª e 2ª Varas do Cabo de Santo Agostinho**

**Jurisdição:** o respectivo município

#### **Vara do Trabalho de Carpina (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Lagoa do Carro, Lagoa de Itaenga e Paudalho

#### **1ª a 3ª Varas do Trabalho de Caruaru**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Agrestina, Altinho, Barra de Guabiraba, Bonito, Camocim de São Félix, Sairé, Bezerros, Brejo da Madre de Deus, Jataúba, Riacho das Almas, Santa Cruz do Capibaribe, São Joaquim do Monte, Taquaritinga do Norte e Toritama.

#### **Vara do Trabalho de Catende (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Belém de Maria, Cupira, Jaqueira, Jurema, Lagoa dos Gatos, Maraial, Panelas, Quipapá e São Benedito do Sul

#### **Vara do Trabalho de Escada (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Primavera e Amaragi.

#### **Vara do Trabalho de Garanhuns (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Águas Belas, Angelim, Bom Conselho, Brejão, Cachoeirinha, Caetés, Calçado, Canhotinho, Capoeiras, Correntes, Iati, Ibirajuba, Itaíba, Jucati, Jupi, Lajedo, Lagoa do Ouro, Palmeirina, Paranatama, Saloá, São João, Terezinha.

**1ª a 3ª Varas do Trabalho de Goiana**

**Jurisdição:** o respectivo município e o de Condado

**1ª e 2ª Varas do Trabalho de Igarassu**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Itamaracá, Itapissuma e Araçoiaba

**1ª e 2ª Varas do Trabalho de Ipojuca**

**Jurisdição:** o respectivo município

**1ª a 6ª Varas do Trabalho do Jaboatão dos Guararapes**

**Jurisdição:** o respectivo município e o de Moreno

**Vara do Trabalho de Limoeiro (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Bom Jardim, Cumarú, Feira Nova, João Alfredo, Machados, Orobó, Passira, Salgadinho, Surubim, Casinhas, Frei Miguelinho, Santa Maria do Cambucá, Vertente do Lério e Vertentes.

**1ª e 2ª Varas do Trabalho de Nazaré da Mata**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Aliança, Buenos Aires, Itaquitinga, Tracunhaém e Vicência

**1ª a 4ª Varas do Trabalho de Olinda**

**Jurisdição:** o respectivo município

**Vara do Trabalho de Palmares (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Água Preta, Joaquim Nabuco e Xexéu

**1ª e 2ª Varas do Trabalho de Paulista**

**Jurisdição:** o respectivo município e o de Abreu e Lima.

**Vara do Trabalho de Pesqueira (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Sertânia, Afogados da

Ingazeira, Brejinho, Iguaracy, Ingazeira, Itapetim, Santa Terezinha, São José do Egito, Solidão, Tabira, Tuparetama, Custódia, Ibimirim, Alagoinha, Arcoverde, Buíque, Pedra, Poção, Tupanatinga e Venturosa.

**1ª a 3ª Varas do Trabalho de Petrolina**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Afrânio, Dormentes, Santa Maria da Boa Vista e Lagoa Grande

**1ª a 24ª Varas do Trabalho do Recife**

**Jurisdição:** o respectivo município e o território de Fernando de Noronha

**Vara do Trabalho de Ribeirão (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Cortês e Gameleira

**Vara do Trabalho de Salgueiro (única)**

**Jurisdição:** Salgueiro, Cabrobó, Cedro, Granito, Mirandiba, Moreilândia, Orocó, Parnamirim, São José do Belmonte, Serrita, Terra Nova, Verdejante, Floresta, Belém de São Francisco, Carnaubeira da Penha, Inajá, Itacuruba, Jatobá, Manari, Petrolândia e Tacaratu.

**Vara do Trabalho de São Lourenço da Mata (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e o de Camaragibe

**Vara do Trabalho de Serra Talhada (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Betânia, Calumbi, Carnaíba, Flores, Quixabá, Santa Cruz da Baixa Verde e Triunfo

**Vara do Trabalho de Timbaúba (única)**

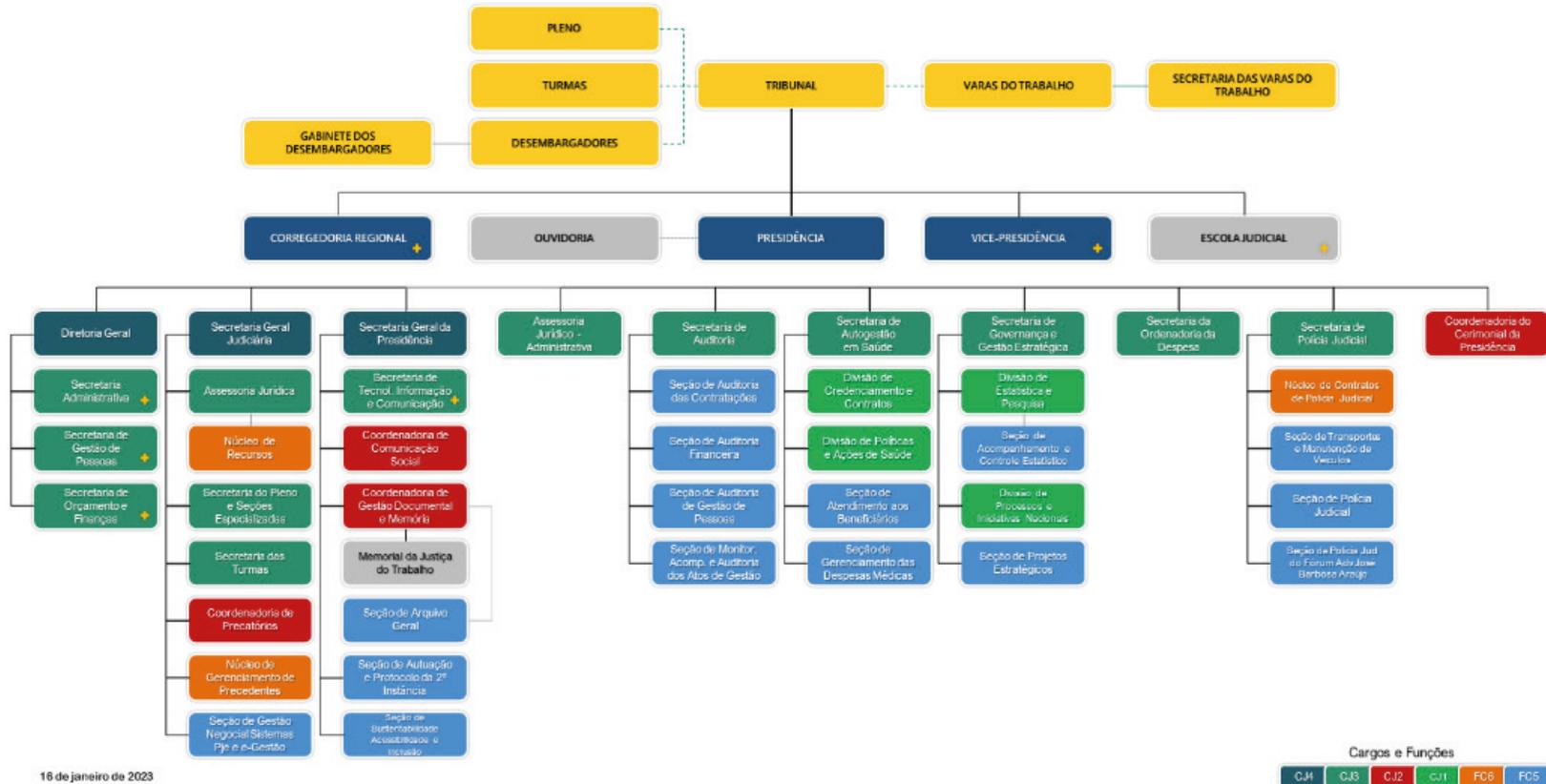
**Jurisdição:** o respectivo município e os de Camutanga, Ferreiros, Itambé, Macaparana e São Vicente Ferrer.

**Vara do Trabalho de Vitória de Santo Antão (única)**

**Jurisdição:** o respectivo município e os de Chã de Alegria, Chã Grande, Glória do Goitá, Gravatá e Pombos.

### ORGANOGRAMA DO TRT6

O [organograma completo](#) do TRT6 está disponível no portal do Tribunal na internet.



16 de janeiro de 2023

Fonte: SEGGEST / TRT6.

## DIRETORIA DO TRT6



**Maria Clara Saboya  
Albuquerque Bernardino**



Desembargadora Presidente do  
Tribunal Regional do Trabalho da  
6ª Região, no biênio 2021 a 2023



**Nise Pedrosa  
Lins de Sousa**



Desembargadora Vice-Presidente do  
Tribunal Regional do Trabalho da  
6ª Região, no biênio 2021 a 2023



**Ruy Salathiel de  
Albuquerque e  
Mello Ventura**



Desembargador Corregedor do  
Tribunal Regional do Trabalho da  
6ª Região, no biênio 2021 a 2023

## ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A 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.

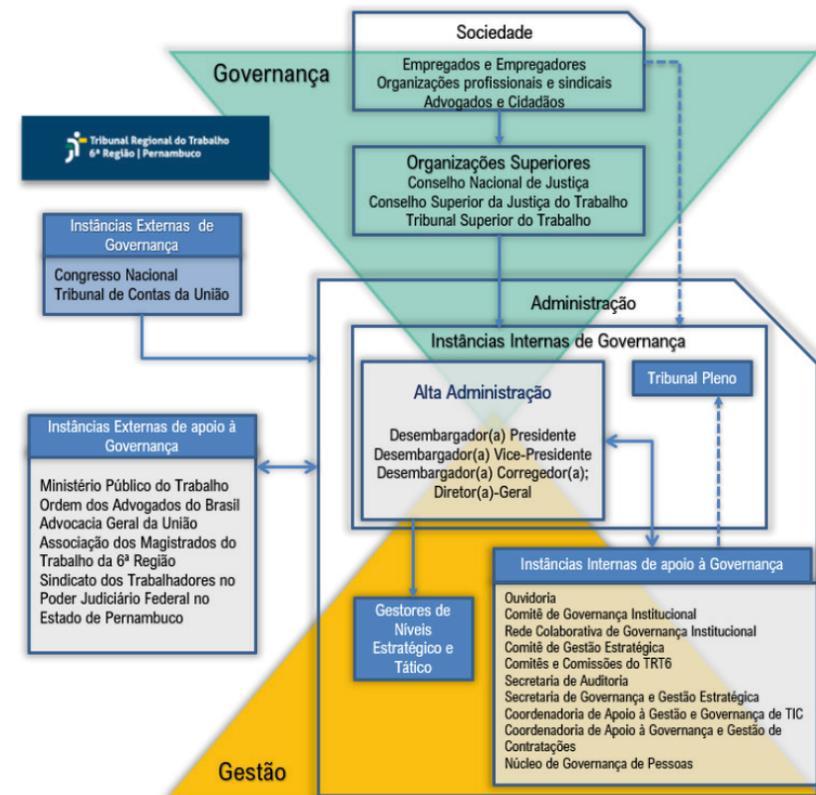
A Política de Governança no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região foi instituída por meio do Ato TRT-GP n. 71/2017, alterado pelos Atos TRT-GP n. 153/2017 e 307/2018, com o objetivo de assegurar a aderência aos princípios, às diretrizes e às práticas de governança institucional, sendo 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.

A Alta Administração do TRT6 é composta pelos seguintes membros:

Desembargador(a) do Trabalho Presidente;  
Desembargador(a) do Trabalho Vice-Presidente;  
Desembargador(a) do Trabalho Corregedor(a);  
Diretor(a)-Geral.



## INSTÂNCIAS INTERNAS DE APOIO À GOVERNANÇA

Atuam como instâncias internas de apoio à governança, a Ouvidoria do TRT6, o Comitê de Governança Institucional, a Rede Colaborativa de Governança Institucional, o Comitê de Gestão Estratégica, a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica, a Secretaria de Auditoria, a Coordenadoria de Apoio à Gestão e Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação, o Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas, a Coordenadoria de Governança de Contratações e de Obras, além dos(as) gestores(as) ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial de níveis estratégico e tático.

O **Comitê de Governança Institucional** é composto pelos seguintes membros: Desembargador(a) Presidente, Desembargador(a) Vice-Presidente, Desembargador(a) Corregedor(a) Juiz(a) Auxiliar da Presidência, Juiz(a) Auxiliar da Corregedoria, Secretário(a)-Geral da Presidência, Diretor(a) da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica, juiz(a) representante do Tribunal na Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário e o(a) representante do Comitê Gestor Regional da Política Nacional de Atenção Prioritária do 1º Grau de Jurisdição e do Orçamento do 1º Grau.

A **Rede Colaborativa de Governança Institucional** é composta pelos seguintes integrantes: Desembargador(a) Ouvidor(a), Diretor(a) 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(a) da Secretaria de Auditoria, Diretor(a) da Secretaria de Gestão de Pessoas, Diretor(a) da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, Diretor(a) da Secretaria Administrativa, Diretor(a) da Secretaria de Orçamento e Finanças, Diretor(a) da Secretaria de Polícia Judicial, Coordena-

dor(a) de Comunicação Social, AMATRA 6ª Região e SINTRAJUF/PE. O **Comitê de Gestão Estratégica** tem a seguinte composição: Desembargador(a) Presidente, Desembargador(a) Vice-Presidente, Desembargador(a) Corregedor(a), Desembargador(a) Presidente do Comitê Gestor do PJe, Juiz(a) Auxiliar da Presidência, Juiz(a) Auxiliar da Corregedoria, juiz(a) Representante do Tribunal no Subcomitê Gestor da Justiça do Trabalho na Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário; Juiz(a) Coordenador(a) do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejus) do Recife; Juiz(a) Coordenador(a) da Escola Judicial do TRT6; Titular da Secretaria-Geral da Presidência; Diretor(a) da Secretaria de Gestão de Pessoas e Diretor(a) da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica.

A **Secretaria de Auditoria** é a unidade administrativa vinculada à Presidência, embora com autonomia técnica, que tem suas atividades regulamentadas pelo [Ato TRT6-GP n. 280/2021](#), alterado pelo Ato TRT6-GP n. 433/2021. Sua principal função é verificar e comprovar a legalidade e legitimidade dos atos de gestão e avaliar os resultados, especialmente quanto à eficiência e eficácia das ações administrativas.

A **Secretaria de Governança e Gestão Estratégica** é a unidade administrativa, que tem como objetivo principal auxiliar a Presidência e demais unidades do Tribunal 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.

Na instância interna de apoio à governança, ressalta-se a atuação dos Comitês.

COMITÊ	DESCRIÇÃO
<b>Comitê de Governança Institucional</b> Ato TRT6-GP n. 071/2017	Acompanhar o desenvolvimento da Política de Governança do TRT6 e avaliar, dirigir e monitorar a gestão do TRT6 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.
<b>Comitê de Governança de TIC</b> Ato TRT6-GP n. 121/2016	Assegurar o cumprimento das diretrizes da Tecnologia da Informação e Comunicação definidas no Planejamento Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC).
<b>Comitê de Gestão Estratégica</b> Ato TRT6-GP n. 295/2021	Compete ao Comitê de Gestão Estratégica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região monitorar a implementação da estratégia, avaliar os resultados das ações institucionais realizadas, promover ajustes e outras medidas necessárias à melhoria do desempenho institucional.
<b>Comitê de Gestão de Riscos</b> Ato TRT6-GP n. 464/2015	Definir a Política de Gestão de Riscos da instituição, revisando-a e fomentando práticas de Gestão de Riscos. Além de monitorar a execução da Política de Gestão de Riscos.
<b>Comitê Gestor Regional de Gestão de Pessoas</b> Ato TRT6-GP n. 038/2018	Coordenar o plano estratégico local de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes desta Política. Além de monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas.
<b>Comitê Gestor de Contratações</b> Ato TRT6-GP n. 105/2016	Estabelecer diretrizes para a área de aquisições, incluindo estratégia de terceirização, política de compras, política de sustentabilidade e política de compras conjuntas.

## MODELO DE NEGÓCIOS E 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.

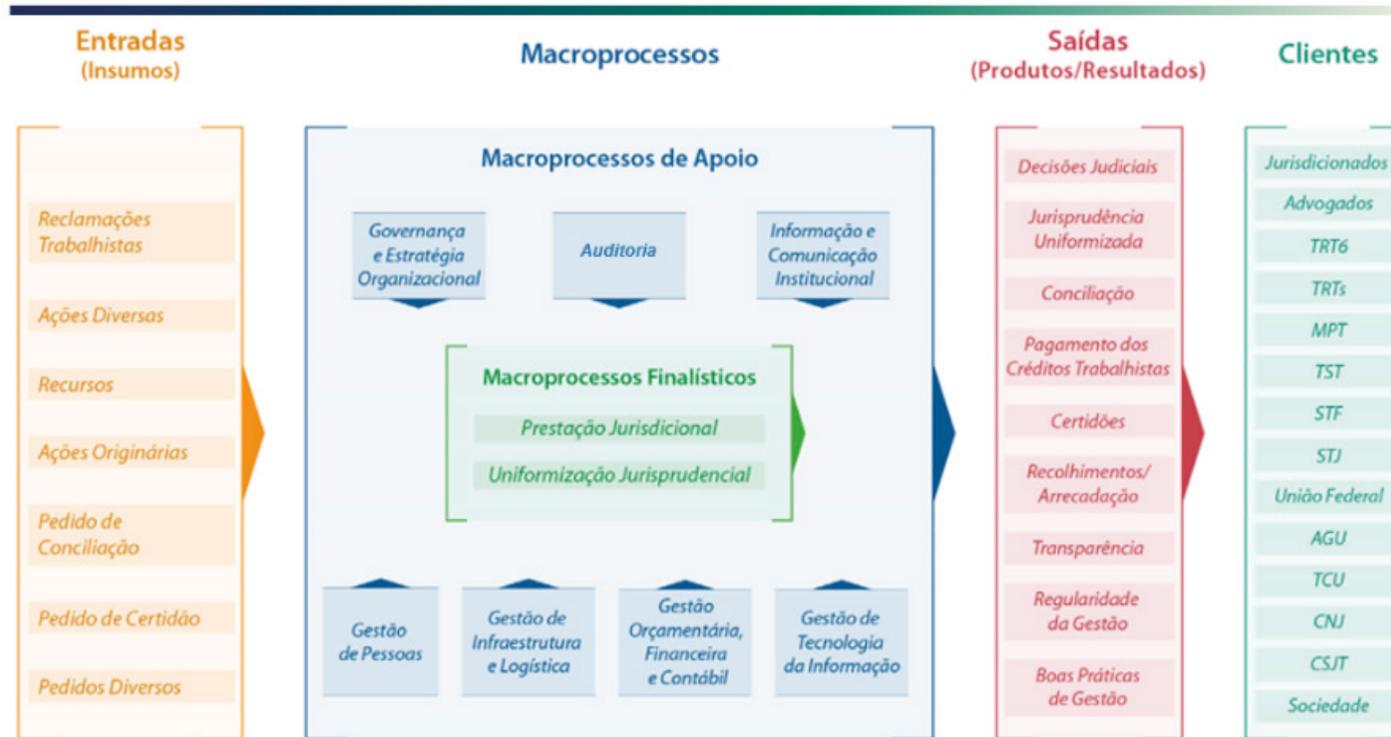
A Cadeia de Valor do TRT6 consiste em um diagrama que representa, de modo sintético, o fluxo de transformação das demandas (entradas) recebidas pelo Tribunal, com gradual agregação de valor, por meio dos macroprocessos, resultando em produtos e serviços (saídas) colocados à disposição dos interessados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



## Cadeia de Valor TRT6



Fonte: SGGE / TRT6.

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.

de. Os principais processos que o compõem estão identificados na figura a seguir:



Fonte: SGGE / TRT6.

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		
 <p>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.</p>		
Providências Preliminares	Cognição	Julgamento
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
Recurso	Liquidação	Execução
<p>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.</p>	<p>Tornar a decisão líquida, fixando o valor do crédito a ser executado.</p>	<p>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.</p>

Também contribui com a entrega de valor o macroprocesso de Uniformização Jurisprudencial, que 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; 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 de suas ações.

### AMBIENTE EXTERNO

Assim como todas as organizações de âmbito público ou privado, o cenário de atuação do TRT6 está sujeito a inúmeras variáveis de origens internas e/ou externas que influenciam - de maneira determinante - os aspectos da prestação jurisdicional e por consequência a nossa relação com a sociedade. Assim, essa interação com o ambiente externo nos condiciona a exercer simultaneamente os papéis de agentes ativos e passivos no contexto econômico, político e social.

É no ambiente externo à instituição que as ameaças e oportunidades poderão alterar significativamente os cenários planejados, pois não podem ser manipuladas diretamente e ocorrem de forma alheia ao desejo dos gestores. Entretanto, mesmo sendo de difícil identificação, não devem deixar de ser monitoradas, pois uma vez reconhecidas é possível traçar novas perspectivas e agir de forma proativa.

Nos últimos anos, dois acontecimentos externos foram extremamente marcantes para a movimentação processual do TRT6 e para a forma atual em que se dá a atividade jurisdicional. O primeiro deles foi a reforma trabalhista, e o segundo a pandemia decorrente da Covid-19 e seu inquestionável impacto no ambiente econômico. A partir do final de 2017, a Justiça do Trabalho passou a ter um novo

marco legal com a aprovação da Lei n. 13.467/2017, com vigor a partir de 11/11/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis n. 6.019/1974, n. 8.036/1990 e n. 8.212/1991, com vistas a adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Os dados estatísticos da movimentação processual dos últimos oito anos (2015/2022) refletem, a partir da aprovação da nova legislação, uma nítida mudança no volume de novas ações apresentadas no Judiciário Trabalhista em Pernambuco. Devemos ressaltar, no entanto, que além da reforma, os números neste ramo de justiça são os mais sensíveis aos impactos da conjuntura social, política e econômica.

PROCESSOS RECEBIDOS E SOLUCIONADOS POR INSTÂNCIA - 2015/2022

Ano	Processos Recebidos (Distribuição)			Processos Solucionados			Produtividade por Instância (%)		
	1ª Instância	2ª Instância <sup>1</sup>	Total	1ª Instância	2ª Instância <sup>1</sup>	Total	1ª	2ª	TRT6
2015	108.554	20.138	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	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	72.359	28.856	101.215	97.845	27.279	125.124	135,22	94,53	123,62
2020	58.102	24.413	82.515	51.957	26.348	78.305	89,42	107,93	94,90
2021	58.016	22.517	80.533	63.354	22.196	85.550	109,20	98,57	106,23
2022	60.373	26.825	87.198	69.278	26.501	95.779	114,75	98,79	109,84
Var% (2015 a 2016)	-0,68	18,74	2,36	12,32	11,85	12,24			
Var% (2016 a 2017)	-4,51	9,28	-2,01	2,03	16,05	4,45			
Var% (2017 a 2018)	-33,83	7,56	-25,45	-13,12	4,25	-9,79			
Var% (2018 a 2019)	6,22	2,68	5,18	-1,29	-3,16	-1,70			
Var% (2019 a 2020)	-19,70	-15,40	-18,48	-46,90	-3,41	-37,42			
Var% (2020 a 2021)	-0,16	-7,77	-2,40	21,94	-15,76	9,25			
Var% (2021 a 2022)	4,06	19,13	8,28	9,35	19,40	11,96			
Taxa de Crescimento (2015 a 2022)%	-44,4	33,2	-32,2	-30,4	27,3	-20,4			

Nota(1) - Ações Originárias e Recursais.  
 Nota(2) - Reforma Trabalhista - Lei N° 13.467, de 13 de julho de 2017.

Fonte: Dados Básicos - sistema e-Gestão.

Até 2017, o comportamento da demanda processual no 1º grau de jurisdição, porta de entrada das ações trabalhistas, registrou pequenas variações anuais. Já no biênio seguinte (2018-2019), houve reduções significativas de demanda.

Destaca-se que o ano de 2018 foi marcado por crises econômicas, políticas e, também, pelas mudanças trazidas pela nova legislação trabalhista. Em 2019 - segundo ano pós reforma - foi verificada uma pequena recuperação da demanda, da ordem de 6,22%.

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, especificamente, pernambucana, que atingiu o seu ápice em 2015 com a desmobilização de pólos econômicos de inúmeros postos de trabalho os quais ainda não foram retomados.

Com relação ao 2º grau de jurisdição, os efeitos da reforma foram percebidos em sentido inverso. Enquanto no 1º grau constatou-se decréscimo no número de novas ações, no segundo grau foram notados incrementos até 2019.

Merece destaque, ainda, o fato de que desde 2016 – com exceção de 2020 - o nosso Tribunal vem solucionando um número maior de processos do que os recebidos a cada ano, o que significa uma redução gradual do saldo de processos que temos a julgar e uma consequente maior celeridade no atendimento dos pleitos advindos da sociedade.

Com relação à produtividade alcançada, representada pelo número de soluções proferidas sobre os casos novos ajuizados, ficou demonstrado que, entre 2017 e 2019, o Regional superou o índice de 100%, tanto em relação ao primeiro quanto ao segundo grau de jurisdição.

Já no cenário imposto pela pandemia da Covid-19, onde o fator do afastamento social paralisou principalmente as audiências no 1º grau e as sessões das turmas e pleno no 2º grau, se reduziu a capacidade de julgamento dos processos trabalhistas, impactando na produtividade obtida no ano de 2020 (94,90%).

O resultado de 2022 apresentou uma produtividade de 109,84% (+3,61 p.p. em relação ao resultado de 2021), onde a 1ª Instância julgou 69.278 (+9,35%) e a 2ª Instância solucionou 26.501 processos (+19,40%).

Em se tratando de demanda processual na Justiça do Trabalho da 6ª Região, no ano de 2022 houve um incremento quando comparado ao de 2021. Enquanto que, na 1ª Instância, no ano de 2021 foram recebidos 58.016 casos novos, em 2022 foram autuados 60.373 novas ações, significando um aumento de 4,06%.

## PRINCIPAIS CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

### Ouvidoria

A Ouvidoria do TRT6 é um serviço oferecido ao cidadão para receber suas solicitações, reclamações, denúncias, sugestões e elogios, visando ao aprimoramento das atividades jurisdicionais. É um canal permanente para comunicação da sociedade com a instituição. Por possuir a função de atender ao cidadão em suas demandas, o órgão registra, aprecia e encaminha as demandas às Unidades de Trabalho competentes para providências, acompanhando-as, solicitando e sugerindo soluções.

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. 12.527/2011, Lei de Acesso à Informação (LAI), conforme disciplina o Ato TRT6-GP n. 260/2012.



### Portal do TRT6

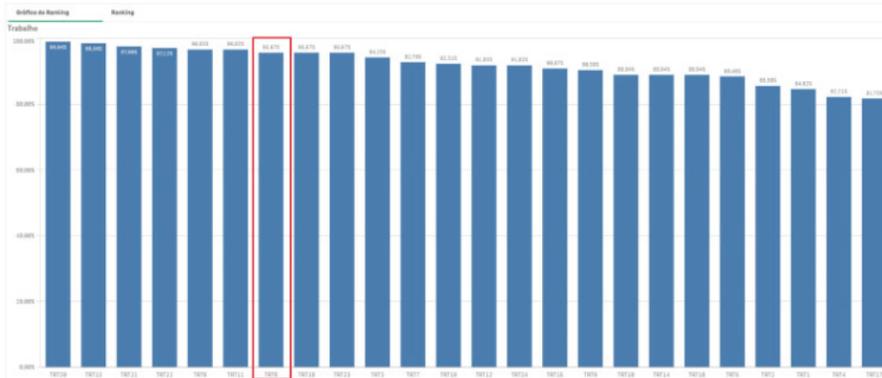
No [portal eletrônico do TRT6](#) são disponibilizadas informações e links de acesso aos principais serviços oferecidos eletronicamente, com vistas a proporcionar maior transparência e acessibilidade ao usuário, em observância às exigências do Tribunal de Contas da União (TCU), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (eMAG).

Com a finalidade de estimular os órgãos do Judiciário a disponibilizarem suas informações de forma mais clara e padronizada à sociedade, tornando mais fácil e transparente o acesso aos dados de gestão, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou em 2022 a quinta edição do Ranking da Transparência do Poder Judiciário, estabelecendo critérios e itens que devem ser atendidos pelos tribunais para promoção da transparência e do controle social. Essa

ação visa atender à Lei n. 12.527/2011, que ficou conhecida como Lei de Acesso à Informação (LAI).

Nesta edição foram analisados itens como a divulgação dos objetivos estratégicos, das metas e indicadores, dos levantamentos estatísticos sobre a atuação do órgão, do calendário das sessões colegiadas, entre outros serviços.

De acordo com os dados apurados e publicados pelo CNJ relativos ao [Ranking da Transparência do Poder Judiciário](#), o TRT6 atingiu a pontuação de 95,65%, obtendo a 7ª posição no ranking do segmento da Justiça do Trabalho. Sendo este também um dos eixos em que se baseia o prêmio CNJ de Qualidade.



A partir da página inicial do Portal já é possível realizar consultas sobre andamentos processuais e acessar, na coluna direita, uma série de links e atalhos para os serviços mais procurados oferecidos pelo TRT6. Além disso, um menu suspenso de navegação direciona o usuário para áreas de interesse específico, tais como Institucional, Serviços, Notícias, Jurisprudência, Transparência, Legislação, Ouvidoria e Contatos. No corpo principal encontram-se em destaque as últimas notícias relacionadas ao TRT6 ou à Justiça do Trabalho.

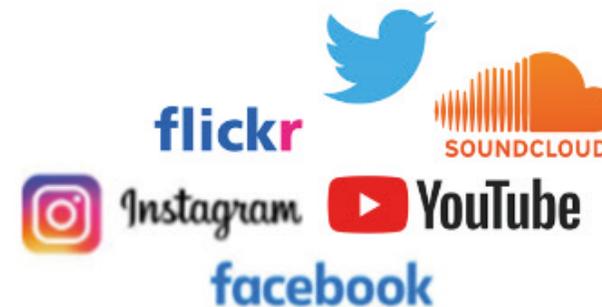


O Portal do TRT6 acompanha o padrão e a identidade visual definida pela Resolução CSJT n. 243/2019 para todos os Tribunais do segmento da Justiça do Trabalho.

Manter o conteúdo constantemente atualizado e ir além dos dados referentes à atividade judiciária é um dos compromissos da Instituição. Assim, procura-se sempre estar próximo da sociedade e informar sobre uma série de outras áreas de interesse do cidadão.

### Plataformas Digitais

Também é possível obter informações diárias sobre as notícias e novidades do TRT6 e da Justiça do Trabalho de uma maneira prática, rápida e dinâmica por meio das redes sociais institucionais e plataformas digitais, como seguem:



Instagram: @trt6pe



No Facebook, é possível acompanhar as notícias mais recentes do Tribunal – também publicadas no site – e ter acesso a conteúdos preparados exclusivamente para o canal. Além disso, são compartilhadas as postagens de parceiros, como o CSJT e o TST, sendo respondidos os questionamentos dos cidadãos enviados *inbox*.



O Flickr é o álbum de fotos digitais do TRT6 contendo a cobertura fotográfica dos nossos eventos.



twitter



Por meio desse canal no YouTube, é possível reproduzir vídeos criados pelo TRT6.



O canal do youtube da Escola Judicial do TRT6 oferece uma biblioteca virtual onde são armazenadas videoaulas e webconferências, além de acervo digital próprio e oriundo de plataformas colaborativas.



Na rede issuu, ficam disponíveis, em formato digital, diversos projetos gráficos, a exemplo do calendário institucional, da Revista Dialogar e da Revista de Gestão.



Soundcloud é uma plataforma que reúne os podcasts do TRT6, dentre os quais o Justiça do Trabalho Num Minuto, um programa informativo que aborda variados temas relacionados à justiça trabalhista de uma forma simples e rápida, além do Trabalhar Legal, que debate temas contemporâneos sobre o mundo do trabalho, legislação trabalhista e os desafios das novas ocupações.

## Plataformas Digitais



O [Balcão Virtual](#) é uma plataforma de atendimento em tempo real, por meio de videoconferência, que está disponível nas 70 Varas do Trabalho, bem como nos Centros Judiciários de 1º e 2º Grau, e algumas outras unidades do TRT6. Seu funcionamento proporciona ao(a) usuário(a) uma experiência similar àquela do balcão físico, sendo que por intermédio de um dispositivo eletrônico, que pode ser um computador ou um celular inteligente (smartphone), permitindo ao(à) interessado(a) comunicar-se com um(a) servidor(a) do TRT6, mantendo, inclusive, a interação visual, como se o atendimento ocorresse de forma presencial.

A plataforma atende à [Resolução CNJ n. 372/2021](#), sendo importante salientar que tal ferramenta não substitui o sistema de petição presente no processo eletrônico. Dessa forma, não pode ser usado para o protocolo de petições.

### Carta de Serviços

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 TRT6 instituiu, por meio do [Ato TRT6-GP n. 408/2015](#), sua [Carta de Serviços ao Cidadão](#). Localizada no Menu superior “Serviços” dentro do portal, representa um canal de comunicação que apresenta à sociedade quais são os serviços prestados pelo Tribunal, os requisitos necessários para sua utilização e as formas de acesso disponíveis.



### Pesquisa de satisfação do usuário



Pesquisa de Satisfação do Usuário  
2022



O TRT6, na busca do aprimoramento dos serviços prestados, vem realizando a pesquisa de satisfação do usuário ao longo dos últimos sete anos, acerca dos seguintes aspectos: atendimento prestado ao cidadão, instalações físicas, o órgão, prestação jurisdicional da 1ª instância e da 2ª instância, canais de comunicação com a sociedade, Sistema PJe e demais serviços online oferecidos pelo Tribunal, com o objetivo de subsidiar iniciativas que atendam os anseios da sociedade e permitam melhorar a qualidade da prestação jurisdicional.

Tal pesquisa é realizada em período determinado do ano, sempre mantida a confidencialidade das opiniões manifestadas e o sigilo quanto aos dados pessoais dos participantes. Em relação ao ano de 2022, a coleta de informação está sendo feita por meio de formulário eletrônico acessível por meio do portal institucional do TRT6, tendo-se iniciado em 16 de novembro, com encerramento previsto para 31 de janeiro de 2023.

## Índice de Satisfação do Usuário (ISU)

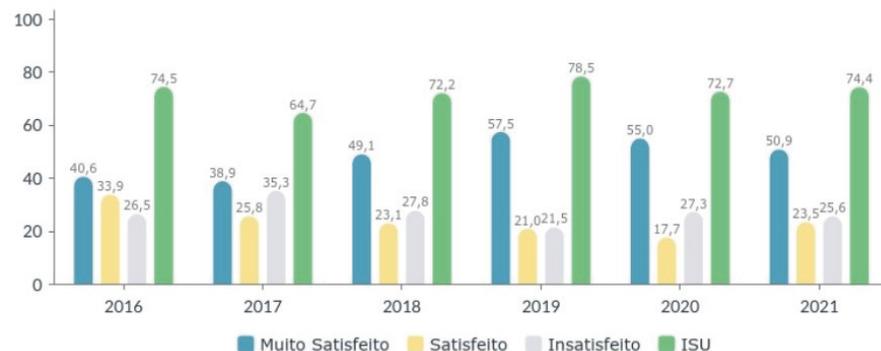
O critério de apuração para o índice de satisfação do usuário é calculado a partir da relação entre o somatório das respostas positivas com as respostas neutras, dividido pelo número total de respostas à pesquisa. Fórmula de cálculo:

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

Onde:

- TRespPos = Total de respostas positivas, que indicam o usuário muito satisfeito (notas 5 e 4);
- TRespNeut = Total de respostas neutras, que indicam o usuário satisfeito (nota 3);
- TResp = Total de respostas à pesquisa.

Em 2022, não foi possível obter o índice geral de satisfação do usuário do TRT6 por causa do período da pesquisa, que só será encerrada em 31/01/2023. Não obstante, segue abaixo a evolução do índice em comento desde o primeiro ano de sua apuração.



## DETERMINAÇÃO DA MATERIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

A materialidade das informações apresentadas neste relatório integrado de gestão decorreu de um processo de identificação, avaliação e priorização dos temas mais relevantes que afetam ou podem

afetar a capacidade deste órgão de gerar valor. Para tanto, contou-se com a participação de gestores(as) das áreas de governança e gestão estratégica, orçamento e finanças, gestão de pessoas, licitações e contratos, patrimônio e infraestrutura, tecnologia da informação e comunicação, bem como de sustentabilidade para delimitação do conteúdo a ser abordado e a sua demonstração baseada em evidências concretas.

Importante mencionar que as matérias a serem tratadas e os limites dessa abordagem por cada uma das áreas envolvidas na elaboração deste documento, foram definidos a partir de critérios de priorização, na relação direta com os objetivos estratégicos, suas metas e indicadores. Nesse contexto, o TRT6 elegeu 10 temáticas a serem desenvolvidas de forma detalhada, determinando, desse modo, a materialidade do Relatório de Gestão 2022, são elas:

- 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.





O conceito fundamental subjacente à gestão de riscos na administração pública é o de valor público. A gestão de riscos melhora o desempenho dos processos organizacionais e contribui para aumentar a eficiência e a eficácia na entrega de valor público. No Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, a gestão de risco tem por finalidade potencializar o nível de precisão das decisões estratégicas, a partir da mitigação dos eventos indesejados e do aproveitamento das oportunidades identificadas, contribuindo, dessa forma, para o alcance dos objetivos das unidades e, por conseguinte, da instituição.

As primeiras iniciativas para institucionalização das práticas de gestão de riscos no Regional ocorreram em 2015 com a criação do Comitê Gestor de Riscos (CGR), composto por representantes da alta administração do Tribunal. Em 2019, o [Ato TRT6-GP n. 177/2019](#) instituiu a política de gestão de riscos, enquanto o [Ato TRT6-GP n. 178/2019](#) estabeleceu o apetite a risco e as diretrizes para tratamento de riscos no âmbito do Tribunal. Nesse mesmo ano, foi elaborada a [Metodologia de Gerenciamento de Riscos do TRT6](#), que permite a identificação dos riscos e a sua classificação em níveis (NR), por meio da estimativa da probabilidade de sua ocorrência (P), impacto sobre o processo/projeto (I) e a relevância do processo/projeto (R) para a realização da missão do Tribunal, que pode ser representado pela equação a seguir:

### Nível de Risco

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

Uma vez classificados os riscos, são definidas ações para o seu tratamento, observadas as diretrizes estabelecidas pela Presidência no aludido normativo, no caso, o [Ato TRT6-GP 178/2019](#), por meio da seleção das estratégias para evitar, transferir, mitigar ou aceitar o risco.

Além disso, no âmbito do Planejamento Estratégico 2015-2020, foi definido o “Programa Estratégico de Gestão de Riscos Institucionais”, composto por projetos anuais, por meio dos quais os processos organizacionais priorizados pelo Comitê Gestor de Riscos tiveram seus riscos identificados, avaliados e os controles internos estabelecidos. Nesse ínterim, foram avaliados 18 processos organizacionais e os “Planos de Tratamento de Riscos” elaborados e submetidos à formalização pela Administração. A escolha dos processos que terão os riscos avaliados durante o ano, é uma atribuição do Comitê Gestor de Riscos e usa critérios estabelecidos na “Cadeia de Valor do Tribunal”. As reuniões ordinárias do Comitê Gestor de Riscos estão previstas para ocorrer três vezes por ano, conforme previsto no [Ato TRT6-GP n. 464/2015](#).

Entre 2015 e 2020 o TRT6 direcionou as ações da gestão de riscos para os processos de suporte, principalmente relacionados aos macroprocessos de Informação e Comunicação Institucional, Gestão de Pessoas, Gestão de Logística e Infraestrutura, Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil e Gestão de Tecnologia da Informação.

A partir de 2021, o Tribunal iniciou algumas ações planejando ampliar o escopo da gestão de riscos, de forma a envolver os processos finalísticos. Em 2022, o Comitê Gestor de Riscos escolheu o “Processo Regulatório da Corregedoria” como ponto de partida para essa iniciativa, o que oportunizou a formalização dos Planos de Tratamento dos Riscos, dando início ao monitoramento das ações definidas.

Por ocasião do Planejamento Estratégico 2021–2026, foram aprovados os objetivos estratégicos “Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica” e “Promover a Integridade e a Transparência em Relação aos Atos de Gestão Praticados”, respectivamente desdobrados nas iniciativas estratégicas “Revisão do Processo de Gestão de Riscos Institucionais” e “Implantar os Procedimentos de Prevenção e Combate de Corrupção e Desvios”, sendo a primeira focada na melhoria contínua do processo de gestão de riscos e a segunda, na identificação e tratamento dos riscos relacionados mais fortemente à corrupção.

Desde a implantação do Programa de Gestão de Riscos no Tribunal (2017 a 2022), foram elaborados 18 Planos de Tratamento de Riscos e 5 revisados. Esse trabalho resultou na identificação de 204 riscos, sendo 97,55% relativos à área administrativa e 2,45% à área judiciária. Para tratamento desses riscos, foram definidos 537 controles internos. Informações gerais sobre riscos, inclusive a matriz de riscos por objetivo estratégico, podem ser acessadas por meio do portal do TRT6 na seção relativa à [Gestão de Riscos](#).

A tabela denominada “Impacto X Probabilidade” apresenta de forma estratificada - por probabilidade e impacto - a distribuição dos riscos mapeados. De acordo com o apetite a risco do Tribunal, todos os riscos classificados nos níveis médio, alto ou muito alto, exigem a elaboração dos correspondentes Planos de Tratamento de Riscos, que serão monitorados periodicamente pelos gestores de riscos, com o suporte da Divisão de Processos e Iniciativas Nacionais, unidade integrante da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica.

IMPACTO X PROBABILIDADE (Consolidado até 2022)						
IMPACTO						
	Muito baixo (1)	Baixo (2)	Médio (3)	Alto (4)	Muito alto (5)	
PROBABILIDADE	Quase certo(5)	0	4	4	3	4
	Provável(4)	3	5	9	27	2
	Moderado(3)	3	6	22	20	2
	Improvável(2)	1	21	7	21	3
	Raro (1)	6	5	4	20	2

Fonte: SEGGEST / TRT6.

Considerando a necessidade de aprimorar a gestão de riscos do Tribunal, com ênfase nas ações de fomento da cultura de gestão de riscos institucional, assim como na ampliação do escopo de atuação para contemplar também os processos da área finalística, o Comitê Gestor de Riscos deliberou em 2022 sobre as diretrizes para 2023, no intuito de alcançar o desenvolvimento desejado, com destaque em:

- Priorizar a revisão da “Estratégia Institucional de Riscos”;
- Revisar o processo de gestão de riscos institucional;
- Revisar a metodologia de gerenciamento de riscos do Tribunal;
- Atualizar os normativos relacionados;
- Avaliar a maturidade do gerenciamento de riscos institucionais.

Além disso, todo o trabalho deve ser realizado numa perspectiva de identificação dos riscos e dos impactos no alcance dos objetivos estratégicos da instituição. Para além do Processo de Gestão de Riscos Institucionais, há ainda diversas iniciativas setoriais de identificação e tratamento de riscos:

- Planos setoriais instituídos por determinação de órgãos superiores tais como: O Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC), cuja responsabilidade cabe à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, e o Plano de Logística Sustentável (PLS), elaborado pela Seção de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão;
- Ações da Coordenadoria de Contratos e Licitações que atua no levantamento de riscos relacionados à aquisição ou contratação do objeto;
- Ações da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação que instituiu a Política de Segurança da Informação ([Ato TRT6-GP n. 411/2022](#)) e a Política de Gestão de Riscos de Tecnologia da Informação e Comunicação ([ATO TRT6-GP n. 206/2019](#)).

## GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

Esta seção apresenta o modelo de gestão de riscos do TRT6 e a atuação das três linhas de defesa, conforme figura a seguir:



Fonte: SEGGEST / TRT6.

**Primeira Linha de Defesa:** composta pelos(as) gestores(as) de unidades que são os(as) responsáveis pela identificação e tratamento dos riscos dos processos de sua área, e atuam desde a elaboração dos Planos de Tratamento de Riscos até o monitoramento dos controles internos definidos.

**Segunda Linha de Defesa:** compreende as unidades de supervisão dos controles definidos, verificando a eficácia da implantação e a conformidade com os planos de tratamento de riscos elaborados. Nessa frente, o Comitê Gestor de Riscos desempenha um importante papel norteando as ações de riscos, estabelecendo diretrizes, prioridades e atuando como órgão consultivo da Administração do Tribunal.

**Terceira Linha de Defesa:** envolve a unidade de auditoria e atua na avaliação da efetividade do sistema de controle estabelecido. A última instância de controle do TRT6 na área administrativa é realizada pela Secretaria de Auditoria. As recomendações emitidas nos relatórios de auditoria colaboram para correção de desconformidades e para o aprimoramento dos processos institucionais. Além disso, o monitoramento contínuo desses controles também auxiliam para o alcance dos objetivos estabelecidos na estratégia institucional.

A Secretaria de Auditoria do TRT6 atua de acordo com os princípios regulamentados na [Resolução CNJ n. 308/2020](#), [Resolução CNJ n. 309/2020](#) e na [Resolução CSJT n. 282/2021](#). A cada ano, elabora o seu [Plano Anual de Auditoria \(PAA\)](#), sendo que no tocante ao exercício de 2022, os resultados dos trabalhos realizados pela Secretaria podem ser acessados por meio dos [Relatórios de Auditoria \(RA\)](#).

Em se tratando da área judiciária, a Corregedoria atua por meio das atividades correicionais na identificação de inconformidades,

fiscalização e orientação, visando a melhoria dos serviços prestados pelas unidades judiciárias de 1ª instância. A Ouvidoria também possui um papel importante enquanto unidade de controle, uma vez que disponibiliza canais de comunicação com a sociedade, através dos quais são registradas reclamações, críticas e sugestões, além de relatos de insatisfações ou denúncias, que desencadeiam ações para aprimoramento dos processos institucionais.





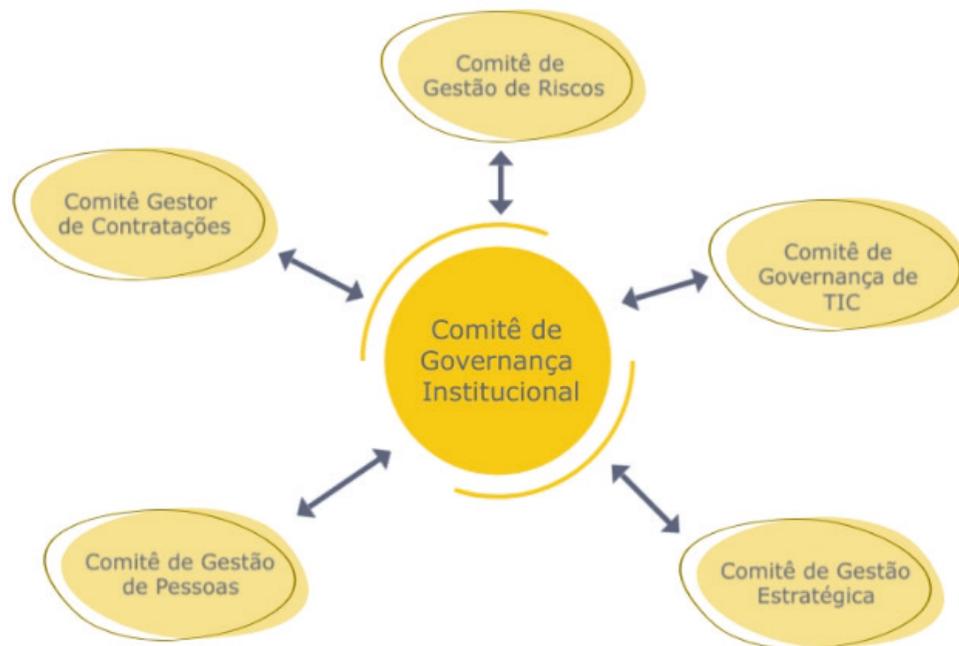
## GOVERNANÇA

O modelo de governança do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) define o modo como os diversos atores se organizam, interagem e procedem para assegurar que a condução institucional esteja alinhada aos interesses sociais.

O Comitê de Governança Institucional é responsável por acompanhar o desenvolvimento da Política de Governança do TRT6, devendo ainda 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.

Para isso, conta com o apoio de diversas unidades internas.

O TRT6 dispõe da Coordenadoria de Apoio à Gestão e Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação, da Coordenadoria de Apoio à Governança e Gestão de Contratações e do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas. Essas unidades são vinculadas às suas áreas temáticas e atuam em apoio aos seus respectivos colegiados temáticos, os quais, por sua vez, fornecem direcionamentos para as decisões institucionais. Além das referidas unidades, destaca-se ainda o papel dos Comitês de Gestão Estratégica e de Gestão de Riscos, que atuam com o suporte da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica.



Fonte: SEGGEST / TRT6.

## ESTRATÉGIA

O atual Plano Estratégico do TRT6 foi elaborado seguindo os critérios definidos no Modelo da Estratégia da Justiça do Trabalho ([Resolução CSJT n. 259/2020](#)), a partir de processos colaborativos e participativos, com realizações de consultas públicas às áreas temáticas do Tribunal, a magistrados(as) e servidores(as), garantindo a representatividade de 1º e 2º graus. Seus principais marcos temporais estão demonstrados a seguir.

### Plano Estratégico TRT6 – Linha do Tempo



Fonte: SEGGEST / TRT6.

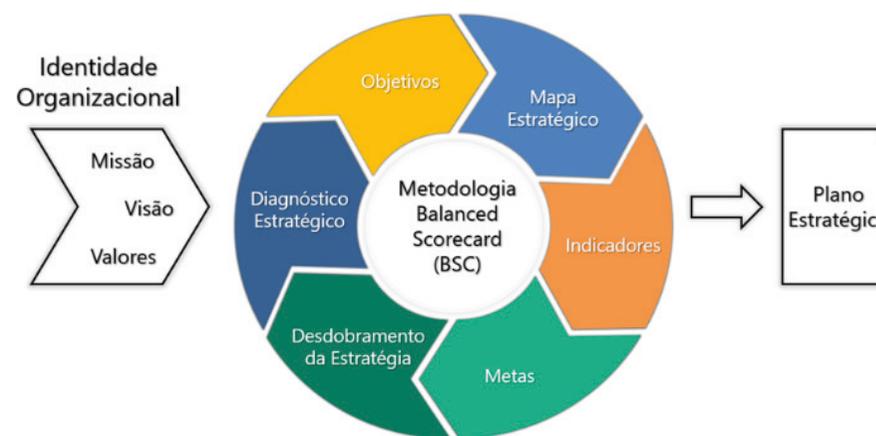
Formalizado pela [Resolução Administrativa TRT6 n. 5/2021](#), com abrangência de seis anos (2021 a 2026), é pautado numa perspectiva integrada e balanceada da organização, alinhando objetivos, metas e indicadores, de modo a permitir que as unidades internas desenvolvam suas iniciativas harmonicamente. Sua concepção é fundamentada nas diretrizes prescritas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Por meio da [Resolução Administrativa TRT6 n. 24/2022](#), o Tribunal aprovou a revisão técnica do Plano Estratégico para 2022,

adaptando-o à realidade desse exercício. A proposta de revisão iniciou-se com a apreciação pelo Comitê de Governança Institucional do Tribunal, em reunião realizada no dia 29 de junho e, posteriormente, na 2ª Reunião de Análise da Estratégia de 2022 ocorrida em 9 de setembro.

Plano Estratégico é a formalização do planejamento estratégico da organização, contendo a missão, a visão, os valores institucionais, os objetivos estratégicos, o mapa estratégico, os indicadores, as metas e iniciativas para determinado período de vigência. De forma direta, ele é a representação do processo de planejamento.

### Planejamento Estratégico



Fonte: SEGGEST / TRT6.

Por determinação do Conselho Nacional de Justiça, os órgãos do Poder Judiciário devem ter seus respectivos planos estratégicos alinhados à Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, e adotar o Balanced Scorecard (BSC) como metodologia de medição e gestão de desempenho.

## Alinhamento Estratégico do TRT6



Fonte: SEGGEST / TRT6.



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

Perspectiva	Objetivos do Plano Estratégico do TRT da 6ª Região	Objetivos do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	Macrodesafios do Poder Judiciário
<b>Sociedade</b> 	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade Garantia dos Direitos Fundamentais
	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Promoção da Sustentabilidade Garantia dos Direitos Fundamentais
<b>Processos Internos</b> 	Garantir a duração razoável do processo	Garantir a duração razoável do processo	Agilidade e Produtividade na Prestação Jurisdicional.
	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais.
	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Prevenção de Litígio e Adoção de Soluções Consensuais Para os Conflitos.
	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Consolidação dos Sistemas de Precedentes Obrigatórios.
	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária.
<b>Aprendizado e Crescimento</b> 	Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira.
	Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional.	Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira
	Incrementar modelo de Gestão de Pessoas	Incrementar modelo de Gestão de Pessoas em âmbito nacional	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas.
	Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados	Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados	Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de Proteção de Dados.

A metodologia de medição e gestão adotada pelo TRT6 foi baseada no BSC, que preconiza a distribuição de objetivos em perspectivas, sendo um sistema de gestão que visa comunicar, quantificar e avaliar o desempenho da instituição em relação aos seus objetivos estratégicos, permitindo um equilíbrio entre objetivos de curto, médio e longo prazo e entre medidas financeiras e não-financeiras.

### BSC - Balanced Scorecard

#### Perspectiva Sociedade

Descreve os direcionadores estratégicos para o atendimento das necessidades e expectativas dos usuários externos do Tribunal e para o alcance das metas de nossa organização



#### Perspectiva Processos Internos

Indica os objetivos que afetam os procedimentos de trabalho relevantes para a melhoria constante da gestão.



#### Perspectiva Aprendizagem e Crescimento

Identifica o conjunto intelectual e material da organização e descreve objetivos primordialmente voltados para a inovação e qualificação na gestão de pessoas, bem como na melhoria dos sistemas de informação e de controles orçamentários



No Balanced Scorecard, o nível da efetividade da estratégia organizacional é mensurado através dos indicadores de desempenho, que são os instrumentos responsáveis pelo monitoramento do alcance das metas.

Para serem efetivas, as metas devem ser específicas, expressando com clareza e precisão o que deve ser alcançado, sem ambiguidades, e capazes de demonstrar em que medida o objetivo poderá ser alcançado em certo intervalo de tempo. Além disso, devem ser desafiadoras, de modo a superar o desempenho organizacional anterior e chegar o mais perto possível do que foi estabelecido para o período, observadas as limitações orçamentárias existentes.

Periodicamente, são realizados os Encontros Nacionais do Poder Judiciário promovidos pelo Conselho Nacional de Justiça, sendo certo que revisar e aprovar Metas Nacionais, Metas Específicas e Diretrizes Estratégicas para o ano subsequente é um dos seus principais objetivos. Durante o XV Encontro Nacional do Poder Judiciário, foram aprovadas sete metas nacionais para o ano de 2022 e uma específica, todas automaticamente adotadas como obrigatórias, assim como seus respectivos indicadores.

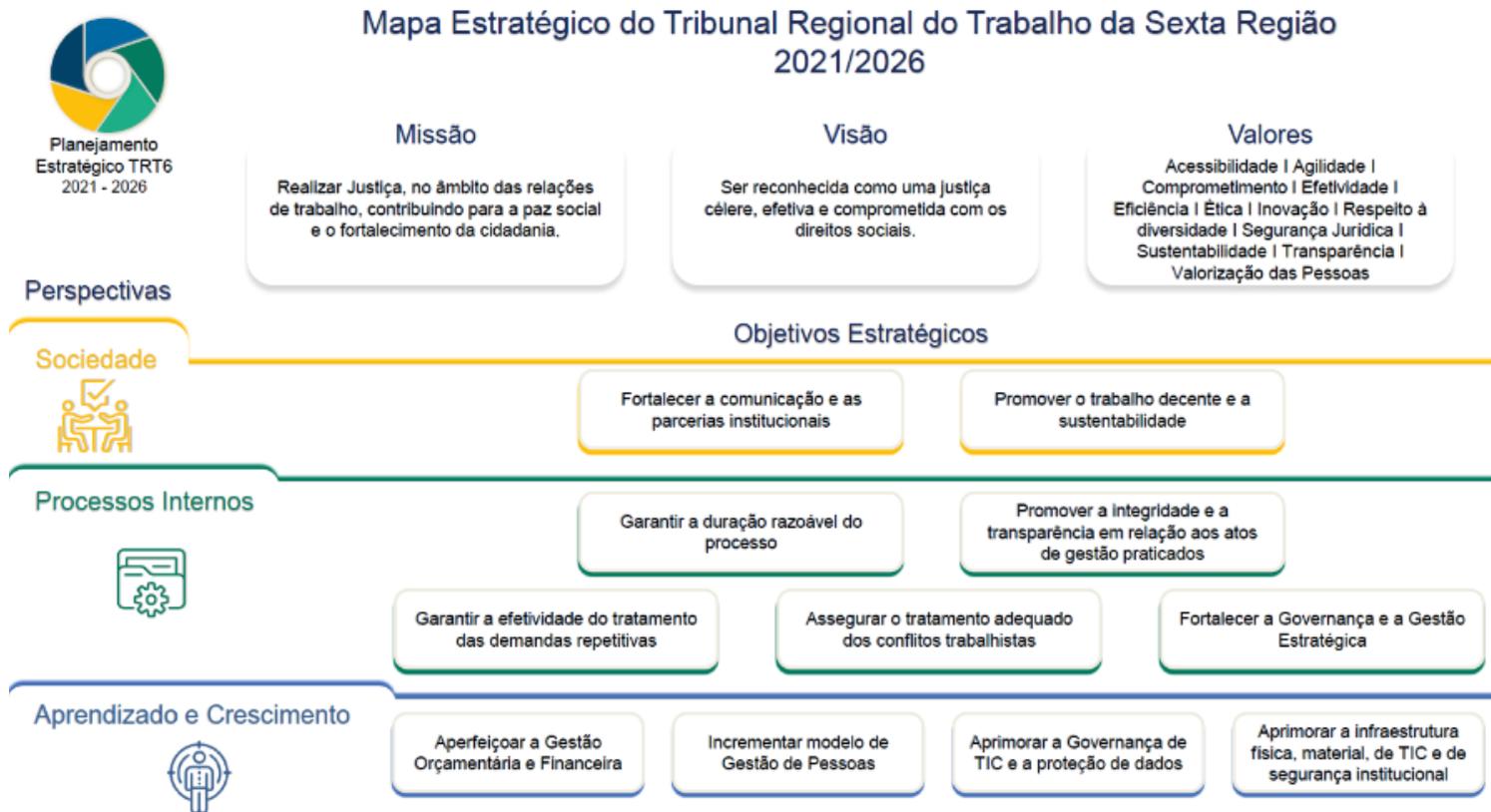


A seguir, tem-se o rol de indicadores e metas definidos para 2022, ao passo que os resultados do seu acompanhamento serão abordados no tópico Resultados e Desempenho da Gestão. Oportuno registrar que, por ocasião da revisão do seu Plano Estratégico, o TRT6 adicionou um novo indicador para monitoramento do Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações (ICPAC).

Perspectiva	Objetivos do Plano Estratégico do TRT6	Indicador	Meta Nacional
 <p>Sociedade</p>	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Inovação (II)	<b>Meta Nacional 9:</b> Estimular a inovação no Poder Judiciário - Realizar ações que visem à difusão da cultura da inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário.
		Índice de combate ao trabalho infantil (ICTI)	<b>Meta Nacional 11:</b> Promover os direitos da criança e do(a) adolescente - Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil.
 <p>Processos Internos</p>	Garantir a duração razoável do processo	Índice de processos julgados (IPJ)	<b>Meta Nacional 1:</b> Julgar mais processos que os distribuídos - Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente.
		Índice de processos antigos julgados (IPAJ)	<b>Meta Nacional 2:</b> Julgar processos mais antigos - Identificar e julgar até 31/12/2022, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2020, nos 1º e 2º graus.
		Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais (TCLNEFISC)	<b>Meta Nacional 5:</b> Reduzir a taxa de congestionamento - Reduzir em 1 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2020. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65%.

	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Índice de conciliação (IC)	<b>Meta Nacional 3:</b> Estimular a conciliação - Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2019/2020, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%.
 <p>Aprendizado e Crescimento</p>	Incrementar modelo de Gestão de Pessoas	Índice de promoção da saúde de magistrados(as) e servidores(as) (IPSMS)	<b>Meta Específica JT:</b> Promover a saúde de magistrados(as) e servidores(as) - Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados(as) e 15% dos servidores(as) e promover pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior.
	Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados	Índice de Transformação Digital (ITD)	<b>Meta Nacional 10:</b> Promover a transformação Digital - Justiça 4.0 - Implementar, durante o ano de 2022, as ações* do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais do tribunal. *Juízo 100% Digital; Balcão Virtual; e Codex.
	Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional	Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações (ICPAC)	<b>Meta:</b> Aprimorar a execução do Plano Anual de Contratações para o percentual de 65% do previsto.

A representação visual do Plano Estratégico do TRT6 é feita por meio do Mapa Estratégico, onde constam os objetivos estratégicos nas perspectivas Sociedade, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento, com a finalidade de cumprir a missão de realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania, sendo ainda reconhecida como uma justiça célere, efetiva e comprometida com os direitos sociais.



Fonte: SEGGEST / TRT6.

É importante destacar que a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica deste órgão realiza periodicamente Reuniões de Análise da Estratégia (RAE) para dar publicidade ao acompanhamento de indicadores, metas e iniciativas estabelecidas, bem como a eventuais ajustes estratégicos que se façam necessários ao longo do ciclo. Com vistas a proporcionar uma maior transparência e agilidade no acesso às informações, foi desenvolvida pela referida Secretaria uma ferramenta gerencial denominada [Observatório do TRT6](#), por

meio da qual é possível verificar, além dos indicadores, os pontos em que os gestores podem atuar com ações específicas de melhoria nos resultados.

Por último, ressalta-se o necessário desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos, que irão compor o portfólio de projetos e programas do TRT6. A partir deles, serão traçadas as iniciativas e linhas de ação para o alcance dos objetivos estratégicos.

## Iniciativas Estratégicas do TRT6 Ciclo 2021-2026



Sociedade

Processos  
InternosAprendizado e  
Crescimento

Durante o ano de 2022, foram definidas as unidades administrativas e judiciárias responsáveis pelos Objetivos Estratégicos estabelecidos e, conseqüentemente, pela coordenação das iniciativas, projetos e programas institucionais necessários ao seu alcance.

Nesse período, foram desenvolvidas várias iniciativas para auxiliar no atingimento dos Objetivos Estratégicos, juntamente com os seus propósitos, quais sejam:

### 1. Objetivo Estratégico - Fortalecer a Comunicação e as Parcerias Institucionais.

- Iniciativa - Promover a Comunicação Interna e Externa.
- Finalidade - Estabelecer canais de comunicação, elaborar campanhas e o estabelecimento de informativos periódicos.

### 2. Objetivo Estratégico - Promover o Trabalho Decente e a Sustentabilidade.

- Iniciativa - Promover os Direitos da Criança e do Adolescente.
- Finalidade - Fomentar a sociedade sobre o combate ao trabalho infantil, assim como conscientizar sobre o aspecto da exploração sexual de criança e adolescente.
- Iniciativa - Inovação - Trabalho Decente e Crescimento Econômico.
- Finalidade - Criar soluções inovadoras no que tange os temas: trabalho infantil, assédio sexual, aprendizagem e trabalho análogo ao escravo.

### 3. Objetivo Estratégico - Garantir a Razoável

#### Duração do Processo.

- Iniciativa - Implantar Melhorias nos Procedimentos que envolvem Julgamento de Embargos de Declaração e Tutelas Provisórias.
- Finalidade - Consolidar a prática de controle dos prazos legais para julgamento dos embargos de declaração e análise das tutelas provisórias.

### 4. Objetivo estratégico - Promover a Integridade e a Transparência em Relação aos Atos de Gestão Praticados.

- Iniciativa - Implantar os Procedimentos de Prevenção e Combate de Corrupção e Desvios.
- Finalidade - Desenvolver uma sistemática para a gestão e combate a riscos de violações éticas, fraudes, corrupção e desvios. Será implementado um conjunto de práticas, normativos, documentos e atividades associados aos mecanismos: prevenção, detecção, investigação, correção e monitoramento.

### 5. Objetivo Estratégico - Garantir a Efetividade do Tratamento das Demandas Repetitivas.

- Iniciativa - Estabelecer estrutura e procedimentos que visem garantir o tratamento adequado às demandas repetitivas.
- Finalidade - Assegurar previsibilidade e uniformização às demandas semelhantes ajuizadas perante o TRT6, contribuindo com o princípio da celeridade processual.

### 6. Objetivo Estratégico - Assegurar o Tratamento Adequado dos Conflitos Trabalhistas.

- Iniciativa - Aperfeiçoar a política de tratamento adequado das disputas.
- Finalidade - Centralizar as estruturas judiciárias de solução consensual de disputas.

- Iniciativa - Estabelecer uma estrutura em rede para a interlocução com entes públicos e privados.
- Finalidade - Divulgar a importância da conciliação como método eficaz na resolução de conflitos.
- Iniciativa - Fomentar pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação.
- Finalidade - Atualizar e capacitar os servidores envolvidos com conciliação.

### **7. Objetivo Estratégico - Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica.**

- Iniciativa - Governança dos Colegiados Temáticos.
- Finalidade - Disciplinar a organização e o funcionamento dos colegiados temáticos no âmbito do TRT6 e definir parâmetros conceituais, normativos e de nomenclatura, com vistas a consolidar diretrizes metodológicas, definir responsabilidades e fixar-lhes critérios para criação, alteração ou extinção.

### **8. Objetivos Estratégicos - Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira e Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional.**

- Iniciativa - Aperfeiçoar a participação das unidades e do público externo na construção do Plano Anual de Contratações.
- Finalidade - Assegurar a efetiva participação de servidores, magistrados, jurisdicionados e sociedade em geral na elaboração PAC, de modo que os recursos orçamentários sejam eficientemente voltados para a prestação jurisdicional.

### **9. Objetivo Estratégico - Incrementar o Modelo de Gestão de Pessoas.**

- Iniciativa - Higienizar dados cadastrais de servidores e magistrados.
- Finalidade - Reduzir de maneira sistemática inconsistências nos dados do cadastro de pessoal do TRT6 com demais órgãos pú-

blicos, como Tribunal de Contas da União e Receita Federal do Brasil, que impactem na folha de pagamento, eSocial, recadastramento anual, etc.

- Iniciativa - Atualizar formulários e conteúdos da SGEP.
- Finalidade - Estreitar a comunicação direta e indireta (site e intranet) das unidades da SGEP com magistrados e servidores tornando-a mais efetiva, transparente e objetiva.
- Iniciativa - Aprimorar os recursos disponibilizados pelo SIGEP
- Finalidade - Incrementar as funcionalidades do SIGEP de forma a padronizar e automatizar a elaboração de relatórios evitando, assim, a utilização de recursos manuais diversos susceptíveis a erros.
- Iniciativa - Curso de Inteligência Emocional no Trabalho.
- Finalidade - Realizar treinamento do curso: Inteligência Emocional para lidar com a pressão no trabalho.
- Iniciativa - Promover melhorias na saúde mental de magistrados e servidores.
- Finalidade - Realizar treinamento para planejamento e execução de metas com base na campanha brasileira Janeiro Branco no âmbito do TRT6.
- Iniciativa - Aplicar treinamento de Team Coaching de Alta Performance em unidades de baixo rendimento.
- Finalidade - Alavancar a produtividade, desenvolver a inteligência emocional e melhorar relacionamentos interpessoais no trabalho.
- Iniciativa - Adaptar os postos de trabalhos de servidores que estão em regime híbrido ou teletrabalho.
- Finalidade - Reduzir queixas e lesões osteomusculares com fornecimento de materiais de adaptação fisioterápica.
- Iniciativa - Acompanhar qualitativamente os servidores em teletrabalho.
- Finalidade - Elaborar histórico de avaliação qualitativa dos impactos do teletrabalho em aspectos biopsicossocial e funcional.
- Iniciativa - Verificar o Impacto da Pandemia na Saúde Bucal dos Magistrados e Servidores.

- Finalidade - Realizar campanhas permanentes de divulgação e de fomento à prevenção como parte da promoção da saúde integral de magistrados e servidores.
- Iniciativa - Promover Ações Preventivas de Monitoramento e Controle.
- Finalidade - Promover ações de saúde para reduzir os índices de morbimortalidade dos magistrados e servidores relacionados às doenças crônico-degenerativas – hipertensão arterial, diabetes mellitus, dislipidemias e obesidade descompensadas.
- Iniciativa - Monitorar a COVID-19 no âmbito do TRT6.
- Finalidade - Conhecer o perfil de adoecimento, parâmetros de qualidade de vida e absenteísmo para traçar estratégias de prevenção, promoção e proteção da saúde.
- Iniciativa - Aprimorar e ampliar a realização dos exames periódicos pelos magistrados e servidores.
- Finalidade - Prevenir e acompanhar possíveis doenças ocupacionais no quadro deste Regional com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior.
- Iniciativa - Realizar palestra sobre a Importância da prevenção e controle de comorbidade.
- Finalidade - Apresentar uma palestra educativa e preventiva ao rol de Servidores e Magistrados que foram diagnosticados com algumas das doenças mais frequentes constatadas no exame médico periódico de 2021.

#### **10. Objetivo Estratégico - Aprimorar a Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e a Proteção de Dados.**

- As iniciativas, projetos e programas referentes a este Objetivo Estratégico são todas oriundas da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação e estão relatadas no item “6.5 Principais iniciativas (sistemas e projetos) e resultados na área de TI por cadeia de valor”.

## **RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO**

### **Resultados alcançados ante os objetivos estratégicos e as prioridades da gestão**

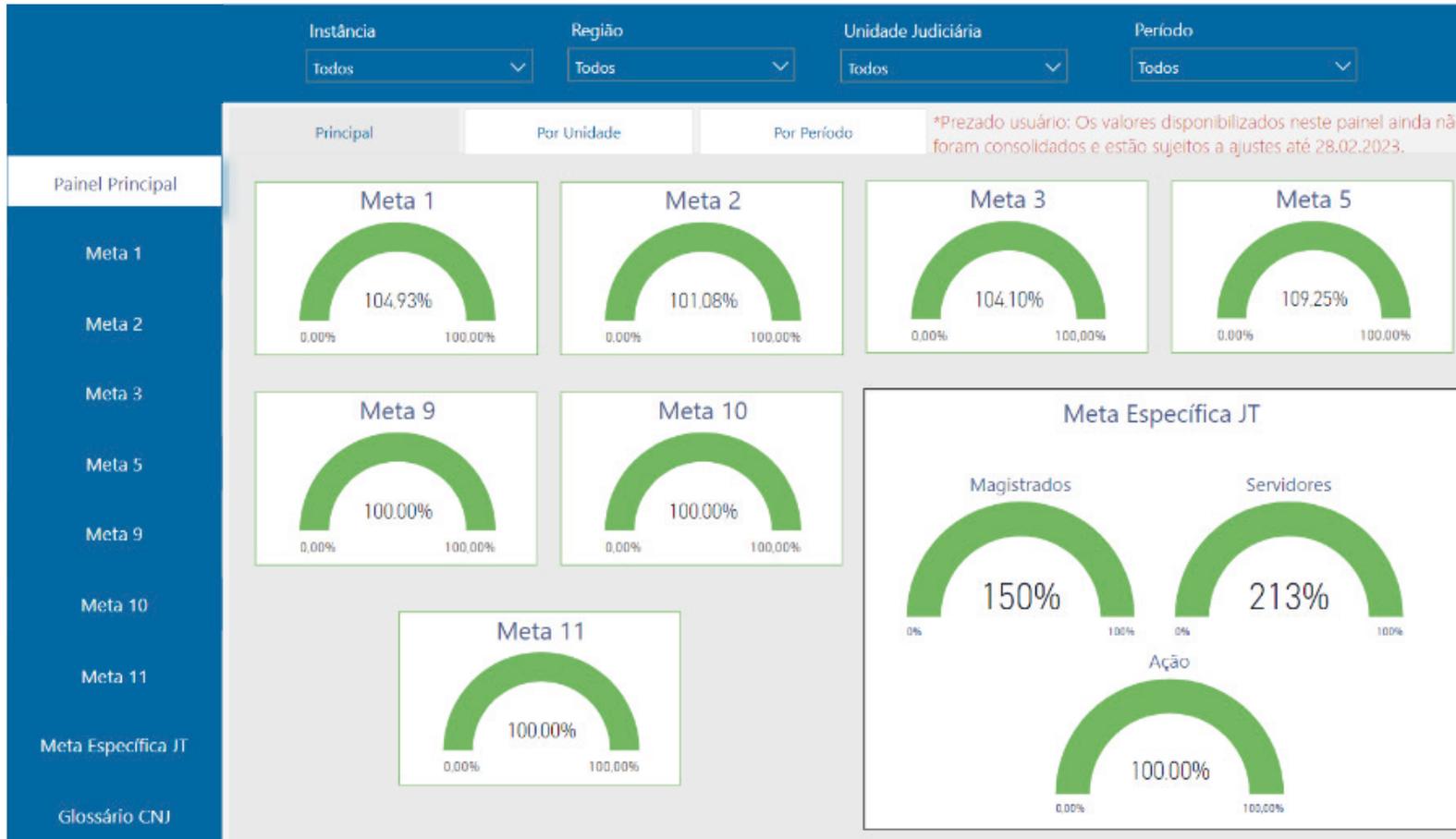
Como destacado quando da abordagem da cadeia de valor, os resultados mais perceptíveis da atuação do TRT6 para a Sociedade são aqueles decorrentes do macroprocesso de Prestação Jurisdicional. No caso, o monitoramento e medição da Prestação Jurisdicional ocorrem por meio dos indicadores do Planejamento Estratégico Institucional e das Metas Nacionais estabelecidas para o Poder Judiciário, sendo também acompanhadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Embora nos dois últimos anos tenha havido uma enorme alteração no cenário de atuação causada pela pandemia da Covid-19, observa-se que o TRT6 conseguiu adaptar-se de forma satisfatória aos desafios impostos. Com efeito, o retorno gradual das audiências nas varas trabalhistas e das sessões nas turmas do colegiado foi fundamental para a melhoria de desempenho do Tribunal em relação ao cumprimento das Metas Nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sendo atingidas todas as oito metas definidas para 2022, o que representou um notável avanço da instituição na materialização do seu objetivo estratégico no sentido de Garantir a Razoável Duração do Processo, superando a sua performance em 2021, quando não conseguiu alcançar as Meta 2 e 5, relativas ao julgamento dos processos mais antigos e à taxa de congestionamento líquida, respectivamente, ambas vinculadas ao mesmo objetivo em comento.

O Desenvolvimento de Sistema eletrônico Acerte a Meta, para acompanhamento e gestão mensal dos resultados correspondentes a cada indicador, além do acompanhamento e divulgação do

resultado da meta alcançada nas unidades do 1º grau, por ocasião das correções ordinárias realizadas pela Corregedoria Regional,

contribuíram positivamente para melhoria dos resultados do TRT6 em todos os seus aspectos.



Fonte: SEGGEST / TRT6.

A seguir é detalhado o monitoramento do desempenho relativo a cada meta estabelecida no Plano Estratégico do TRT6 para o ano de 2022.



**Perspectiva Processos Internos**  
**Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo**  
**Meta 01 – 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 Objetivo Estratégico de garantir a duração razoável do processo, sendo equivalente à Meta Nacional 01 do Poder Judiciário.



Para análise de cumprimento dessa meta em 2022, fazia-se necessário julgar quantidade maior de processos na fase de conhecimento do que o número de processos distribuídos, sendo necessário considerar, além dos feitos distribuídos no ano de medição, também aqueles de anos anteriores que estavam pendentes de solução. Cumpre ressaltar que, segundo os critérios do CNJ, entende-se por julgamento a primeira decisão tendente a colocar fim ao processo.

Sua obtenção é resultado 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, valendo registrar que o cálculo é feito nas duas instâncias de jurisdição.

IPJ – Desempenho de Janeiro a Dezembro de 2022			
Instância	Distribuídos	Julgados	Desempenho
1º Grau	62.571	68.358	109,20%
2º Grau	26.787	21.746	81,2%
<b>Total</b>	<b>89.358</b>	<b>90.104</b>	<b>100,8%</b>



**Perspectiva Processos Internos**  
**Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo**  
**Meta 02 – Índice de Processos Antigos Julgados – IPAJ**

O Índice de Processos Antigos Julgados (IPAJ) 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 Objetivo Estratégico de garantir a duração razoável do processo, sendo equivalente à Meta Nacional 2 do Poder Judiciário.



Para análise de cumprimento da meta em 2022 fazia-se necessário julgar pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2020 nos 1º e 2º graus, e não julgados até 31/12/2021.

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

Sua obtenção é feita a partir da relação percentual entre o número de processos solucionados até 31/12/2022 que foram distribuídos

até 31/12/2020, identificados e julgados, nos 1º e 2º graus, e o número de processos distribuídos até 31/12/2020 nos 1º e 2º graus e não julgados até 31/12/2021. A fórmula para mensurabilidade do indicador é apresentada em glossário publicado, anualmente, pelo CNJ.

Pela análise dos dados registrados em 2022, foi verificado um resultado realizado de 101,08% no conjunto do Tribunal, valor que representa o cumprimento integral da meta prevista a ser alcançada ao longo do ano.

IPAJ Janeiro a Dezembro de 2022	
Instância	Desempenho
1º Grau	100,8%
2º Grau	105,5%
<b>Total</b>	<b>101,0%</b>

Destaques que contribuíram para os resultados da meta:

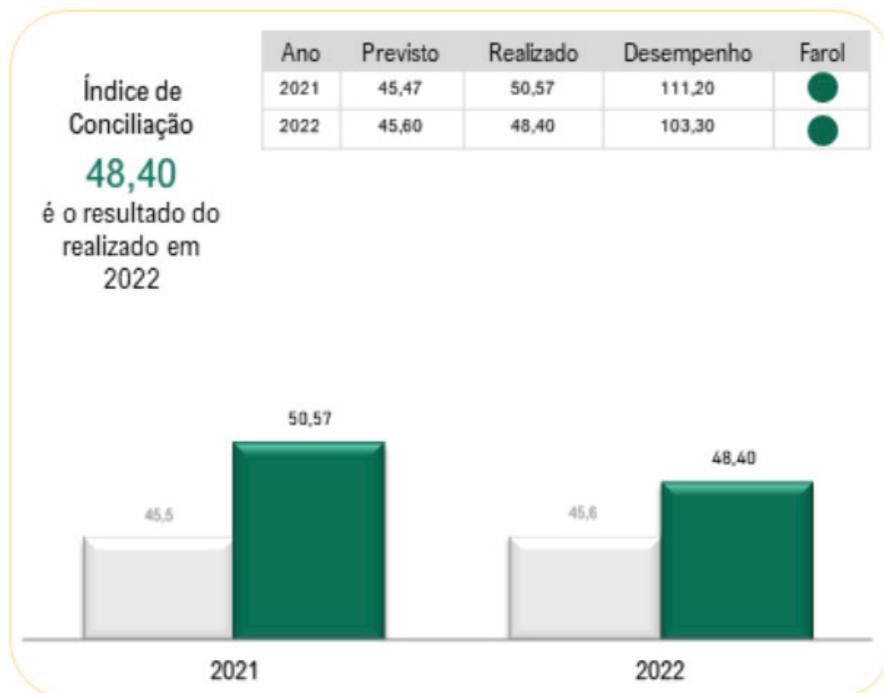
- Atuação da Corregedoria junto às Varas do Trabalho, encaminhando periodicamente relação dos processos pendentes de julgamento no 1º grau para o alcance da meta com acompanhamento das soluções;
- Encaminhamento às unidades judiciárias do 2º grau, para ciência, da relação dos processos pendentes de julgamento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



Perspectiva Processos Internos  
Objetivo Estratégico: Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas  
Meta 03 – Índice de Conciliação – IC

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 verificação do cumprimento da meta em 2022, fazia-se necessário conciliar um percentual de 46,9% do total de solucionados ou atingir a cláusula de barreira definida em 40%. Sua obtenção é feita a partir da relação entre o somatório das sentenças homologatórias de acordo na 1ª Instância, na fase de conhecimento, e o somatório das sentenças proferidas na 1ª Instância, excluídas as decisões de arquivamento, desistência e declaração de incompetência, já que são classificadas como não sujeitas à conciliação.

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

ICONc - Desempenho de Janeiro a Dezembro de 2022				
	Média 2019/2020	Meta 2022	Realizado	Desempenho
1º Grau	45,9%	46,9%	48,4%	103,3%

Destaques que contribuíram para os resultados da meta:

- Persistência das audiências virtuais e o retorno gradual das audiências e sessões presenciais, o fechamento do Fórum do Recife para obras estruturais, as soluções prolatadas na fase de conhecimento, por meio de acordos, impulsionaram o indicador ICONc;
- Atuação dos sete Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do TRT6 do 1º Grau;
- Realização de Campanhas Nacionais de Conciliação promovidas pelo CNJ e CSJT;
- Programa de 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, capacitação de servidores(as) e estruturação do processo, no âmbito das Varas de Trabalho;
- Atualização do Portal da Conciliação que passou a contar com páginas eletrônicas próprias para cada CEJUSC, onde ficam consolidadas as informações mais importantes de cada unidade, trazendo como principal inovação a disponibilização de links de acesso permanente às salas e pautas virtuais de audiências;
- Divulgação da Semana de Conciliação e Execução nas inserções de rádio do programa Justiça do Trabalho Num Minuto;
- Campanha regional estabelecendo o mês de julho como aquele dedicado à resolução dos processos por meio de acordo, tendo como objetivo enaltecer a cultura da paz e estimular as partes para um diálogo na tentativa de solucionar seus processos.

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

### Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC)



Considerando a importância da conciliação como método eficaz na resolução de conflitos, principalmente na Justiça do Trabalho, bem como a necessidade de se incentivar a formação de uma cultura de conciliação, no âmbito de atuação do TRT6, foram criados Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC).

Atualmente, existem sete unidades que funcionam no 1º grau de jurisdição, localizados nas cidades de Recife, Olinda, Jaboatão dos Guararapes, Igarassu, Petrolina, Goiana e Caruaru, além do Centro de Conciliação do 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 na Recomendação CSJT-GVP n. 1/2020, bem como no Ato Conjunto TRT6-GP-CRT n. 4/2020. Posteriormente, este foi revogado pelo Ato Conjunto TRT6-GP-GVP-CRT n. 1/2022, que, por sua vez, foi alterado pelo Ato Conjunto TRT6-GP-GVP-CRT n. 5/2022, o qual procurou ratificar a ampliação do direito de acesso à Justiça, apesar das medidas restritivas inicialmente implantadas em combate ao Coronavírus, e posterior adaptação ao encerramento do trabalho remoto e consequente retorno ao trabalho presencial. Vale destacar os excelentes resultados da atuação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas.

CEJUSC - 1º Grau	Conciliações Realizadas		Variação (Percentual)
	2021	2022	
Olinda	858	1.439	+67,72%
Recife	2.309	3.561	+54,22%
Jaboatão dos Guararapes	2.149	2.857	+32,95%
Igarassu	548	1.101	+100,91%
Petrolina	406	931	+129,31%
Caruaru	318	1.113	+250,00%
Goiana	585	698	+19,32%
<b>Total</b>	<b>7.173</b>	<b>11.700</b>	<b>+63,11%</b>

CEJUSC 2º Grau	Conciliações Realizadas		Variação (Percentual)
	2021	2022	
	403	491	+21,83%

### Semanas da 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 2022, tivemos a realização da 6ª Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, realizada no período de 23 a 27 de maio e da 12ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, no período de 19 a 23 de novembro, ambas promovidas pelo CSJT. Esta última, 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, agregando ainda os processos na fase de conhecimento.

A 17ª Semana Nacional da Conciliação promovida pelo CNJ foi realizada no período de 7 a 11/11/2022, porém o resultado só será

divulgado na abertura do ano judiciário, previsto para a 1ª semana do mês de fevereiro de 2023.

No TRT6, as campanhas contaram com o apoio dos Centros Judiciários. Os interessados puderam apresentar petição conjunta nos processos, enviar e-mails e até mesmo mensagens via WhatsApp, solicitando audiências de conciliação. O público também teve oportunidade de realizar os pedidos por meio de contato direto com a Vara Trabalhista de origem do processo.

Semanas de Conciliação 2022	Acordos Homologados	Valores arrecadados (R\$)
6ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (CSJT)	1.171	16.486.434,59
12ª Semana Nacional da Conciliação e de Execução Trabalhista (CSJT)	313	11.024.630,52
<b>Total</b>	<b>1.484</b>	<b>27.511.065,11</b>



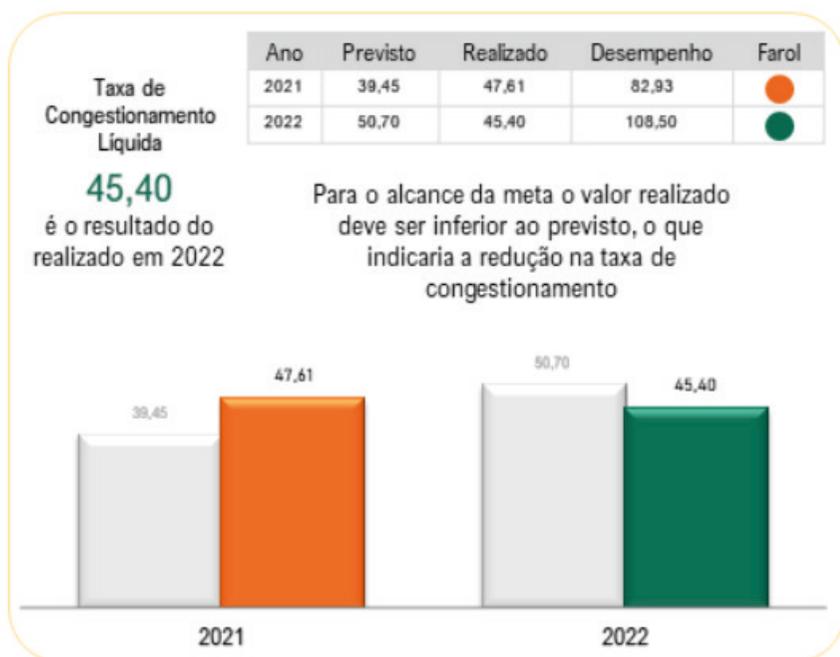
#### Perspectiva Processos Internos

Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo

Meta 05 – Taxa de Congestionamento Líquida - TCLNFISC

A Taxa de Congestionamento Líquida (TCLNFISC) é uma inovação na estratégia nacional no Poder Judiciário para o ciclo 2021-2026, não tendo, portanto, um histórico comparativo. A taxa em referência objetiva mensurar o empenho da Justiça do Trabalho em fazer cumprir as suas decisões proferidas, de forma rápida e eficiente, garantindo a justiça e o fortalecimento da cidadania e da paz social.

Está diretamente relacionada ao acompanhamento da Meta 05 do Planejamento Estratégico do TRT6, sendo equivalente à Meta Nacional 5 do Poder Judiciário.



Para análise de cumprimento da meta em 2022 restava necessário reduzir o estoque de processos pendentes de baixa no 1º grau, tanto na fase de conhecimento como na execução, bem como os processos pendentes de baixa no 2º grau.

Segundo os critérios estabelecidos pelo CNJ, consideram-se pendentes de baixa todos aqueles processos que não tiveram os seguintes lançamentos: a) remetidos para outros órgãos judiciais competentes, desde que vinculados a tribunais diferentes; b) remetidos para as instâncias superiores; c) arquivados definitivamente; d) decisões que transitaram em julgado e iniciou-se a liquidação, cumprimento ou execução.

Sua obtenção é feita a partir do cálculo da relação percentual entre o total de processos pendentes de baixa no final do exercício (excluídos os sobrestados/suspensos) dividido pela soma dos processos baixados e dos mesmos processos pendentes de baixa no final de cada exercício. A fórmula para mensurabilidade do indicador é apresentada em glossário publicado, anualmente, pelo CNJ.

TCLNFISC – Desempenho de Janeiro a Dezembro de 2022			
Instância	2021	2022	Desempenho
1º Grau	50,85	48,8	109,3%
2º Grau	26,09	23,8	103,0%
<b>Total</b>	<b>47,61</b>	<b>45,4</b>	<b>108,5%</b>

Destaques que contribuíram para os resultados da meta:

- Atuação do Núcleo de Pesquisa Patrimonial (NPP), 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. Além de requerer e prestar informações aos Juízos sobre os devedores contumazes;
- A centralização de execuções, sob responsabilidade do NPP, que atua em cooperação com o CEJUSC, sempre priorizando a solução por meio de conciliação, de forma a atingir o maior número de credores possível;
- Adoção do Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (SIMBA), conjunto de processos, módulos e normas para tráfego de dados bancários entre instituições financeiras e órgãos governamentais, passando o Tribunal a contar com uma importante ferramenta para analisar dados provenientes de quebra de sigilo bancário, desde sua solicitação ao Poder Judiciário, até a análise dos documentos enviados pelas instituições financeiras;

- Celebração de acordo de cooperação técnica, entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e a Procuradoria Geral da República (PGR), órgão desenvolvedor do Sistema para viabilizar a utilização pela Justiça do Trabalho do SIMBA;
- Realização da Campanha Nacional de Execução Trabalhista, promovida pelo CSJT;
- Reuniões de Execução com a centralização de execuções de grandes devedores;
- Reuniões mensais com o Comitê de Avaliação da Estratégia;
- Orientação aos usuários do PJe para o correto lançamento da movimentação processual no sistema, além de envio às unidades judiciárias da relação de processos pendentes de baixa, no conhecimento e execução.



Perspectiva Sociedade

Objetivo Estratégico: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Meta 09 - Índice de Inovação - II

A meta 09 prescrevia estimular a inovação no Poder Judiciário - Realizar ações que visem à difusão da cultura da inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário.



Laboratório de  
Inovação,  
Inteligência e  
Objetivos de  
Desenvolvimento  
Sustentável



O Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (LIODS-TRT6) foi criado com a finalidade de proporcionar um ambiente favorável à geração de soluções colaborativas, multidisciplinares, inovadoras e criativas para a resolução de problemas complexos, com foco no usuário e no desenvolvimento econômico-social e sustentável, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.

Com intuito de promover a inovação, o TRT6 sediou, em novembro de 2022, o Encontro Nacional de Tecnologia e Inovação da Justiça do Trabalho (Enastic-JT 2022). Pela primeira vez em Pernambuco, o evento foi realizado em parceria com a empresa Judiciário Exponencial. Em sua sexta edição, o Enastic-JT promoveu os seguintes debates, colocando a inovação e a tecnologia em pauta:

- Os desafios da transformação digital e como juntos podemos criar o futuro.
- O que vem a seguir?
- Como a tecnologia irá impactar o segmento?

Para o atingimento da Meta 9 e, simultaneamente, realizar uma ação voltada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS 2030 da ONU, o TRT6, por meio da Iniciativa Estratégica “Inovação - Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, desenvolveu atividades com a finalidade de criar soluções inovadoras que pudessem ter impacto positivo significativo nas situações problemas e que envolvessem diretamente os temas Trabalho Infantil, Assédio Sexual, Aprendizagem e Trabalho Análogo ao Escravo.

Foi assim que o Tribunal aderiu ao Projeto Nacional da JT de Inovação, selecionou e capacitou magistrados(as) e servidores(as) para

atuarem como laboratoristas e promoveu oficinas de criação de soluções inovadoras que impactassem em ações relacionadas aos temas citados.



Fotos realizadas no Enastic-JT 2022



**Perspectiva Aprendizado e Crescimento**  
**Objetivo Estratégico: Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados**  
**Meta 10 – Índice de Transformação Digital (ITD)**

Para o cumprimento da meta 10, o TRT6 implementou, durante o ano de 2022, as ações do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais do Tribunal, são elas:

- Juízo 100% Digital em todas as unidades judiciárias - é a possibilidade de o cidadão valer-se da tecnologia para ter acesso à Justiça sem precisar comparecer fisicamente nos Fóruns, uma vez que, no “Juízo 100% Digital”, todos os atos processuais serão praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto, pela Internet. Isso vale, também, para as audiências e sessões de julgamento, que vão ocorrer exclusivamente por videoconferência;
- **Balcão Virtual** em todas as unidades judiciárias - é uma plataforma de atendimento, em tempo real, por meio de videoconferência, que está em funcionamento em várias unidades do TRT6, inclu-

sive nas 70 Varas do Trabalho de Pernambuco. Tal plataforma proporciona ao(a) usuário(a) uma experiência similar àquela do balcão físico, onde o(a) interessado(a) consegue se comunicar com um(a) servidor(a) do TRT6, como se o atendimento ocorresse de forma presencial, a diferença é que isso é feito por intermédio de um computador ou celular;

- Implementação do **Codex** - é uma plataforma nacional desenvolvida pelo Tribunal de Justiça de Rondônia (TJRO) em parceria com o CNJ que consolida as bases de dados processuais de forma automatizada e, assim, provê o conteúdo textual de documentos e dados estruturados.



**Perspectiva Sociedade**  
**Objetivo Estratégico: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade**  
**Meta 11 - Índice de Combate ao Trabalho Infantil - ICTI**

A Meta 11 foi definida em “Promover os direitos da criança e do adolescente” na qual tinha como objetivo “promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil”. Assim, o TRT6 fez diversas ações de fomento e conscientização constantes na Iniciativa Estratégica “Promover os Direitos da Criança e do Adolescente”, entre elas merecem destaque:

- Disponibilização de podcasts sobre trabalho infantil;
- Assinatura do protocolo para o enfrentamento à exploração sexual da criança e do adolescente entre o Governo do Estado, a Prefeitura do Recife e a Freedom Fund;
- Realização do Programa Casa Aberta para receber visitas de estudantes e jovens aprendizes;
- Realização da palestra “A Face Cruel da Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes” - conscientização de pais e mães acerca da violência doméstica e exploração infantil.



Fonte: portal eletrônico do TRT6.



Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Objetivo Estratégico: Incrementar modelo de Gestão de Pessoas

Meta Específica – Índice de Promoção de Saúde de Magistrados e Servidores - IPSMS

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

O desafio consistia em realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados(as) e 15% dos servidores(as) e promover pelo menos três ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior.



Servidores(as) com exame médico periódico realizado **639 | 36,16%**



**39 | 26,90%** Magistrados(as) com exame médico periódico realizado

Fonte: SEGGEST / TRT6.

Para o alcance do resultado, no quesito dos exames médicos periódicos, o Núcleo de Saúde agiu de forma estratégica de modo a ampliar a adesão de magistrados(as) e servidores(as):

- Ampliação do público alvo para realização dos exames médicos periódicos com convocação de todos os magistrados(as) e servidores(as) da Região Metropolitana do Recife;
- Visita do Núcleo de Saúde às Varas da capital, realizando reunião com os diretores e reforçando a importância da realização do autocuidado;
- Ida do Núcleo de Saúde às Varas da Zona da Mata para realização dos exames médicos periódicos das áreas mais afastadas da capital.

Quanto às ações com vistas a reduzir a incidências de casos de uma das cinco maiores causas de absenteísmo, o Tribunal desenvolveu três iniciativas estratégicas:

- Promover melhorias na saúde mental de magistrados e servidores;
- Palestra sobre a importância da prevenção e controle das comorbidades
- Curso de Inteligência Emocional



Perspectiva Aprendizado e Crescimento  
 Objetivo Estratégico: Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional  
 Meta Própria – Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações – ICPAC

Compõe o objetivo estratégico “Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional” a utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias, de custeio, de investimentos e de pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, a partir da melhoria da infraestrutura física, material, de tecnologia da informação e comunicação e de segurança, garantindo um padrão mínimo necessário ao cumprimento da missão institucional e alcance da visão de futuro.

Diferentemente das metas anteriormente citadas, em que os indicadores advêm de um planejamento nacional, o monitoramento deste objetivo estratégico, a partir do Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações (ICPAC) foi uma demanda própria do TRT6, tendo sido incluído na revisão técnica do planejamento estratégico no decorrer do ano de 2022. A meta de 65% do ICPAC foi atingida por executarmos 81% do que havia sido planejado para o exercício, como segue abaixo.

Indicador	Meta Nacional	Descrição da Meta	Nome do Indicador	Previsto	Realizado	Desempenho	Farol
ICPAC		Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional	Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações	65,00	81,00	81,00	



Fonte: SEGGEST / TRT6.

INDICADOR	Descrição	Grau de Cumprimento		
IPJ	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente	Julgar mais processos que os distribuídos		
		1º GRAU	109,2%	
		2º GRAU	81,2%	
	TOTAL	100,8%		
IPAJ	Identificar e julgar, até 31/12/2022, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2020 nos 1º e 2º graus	Julgar processos mais antigos		
		1º GRAU	100,8%	
		2º GRAU	105,5%	
	TOTAL	101,0%		
IC	Manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação ao biênio 2019/2020	Aumentar os casos solucionados por conciliação		
		1º GRAU	103,3%	
TCLNFISC	Reduzir em 1 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2020.	Reduzir a taxa de congestionamento líquida		
		TOTAL	108,5%	
ITD	Índice de Transformação Digital			
IPSMS	Índice de Promoção de Saúde de Magistrados e Servidores			
II	Índice de Inovação			
ICTI	Índice de Combate ao Trabalho Infantil			
ICPAC	Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações			

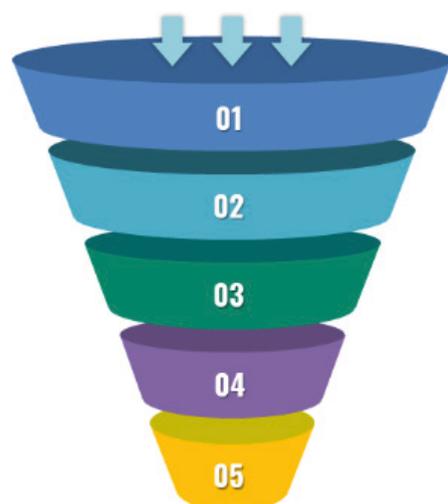
R >= 100%    90% <= R < 100%    80% <= R < 90%    R < 80%

## Prêmio CNJ de Qualidade

O Prêmio CNJ de Qualidade tem como objetivo estimular os tribunais brasileiros na busca pela excelência na gestão e planejam-

to; na organização administrativa e judiciária; na sistematização e disseminação das informações; e na produtividade, sob a ótica da prestação jurisdicional.

### Prêmio CNJ de Qualidade 2022 – Política de Premiação



1. Todos os Tribunais participam do Prêmio CNJ de Qualidade. Desde 2020 a pontuação do Prêmio CNJ de Qualidade acontece por meio de critérios sistematizados em quatro categorias: Governança; Produtividade; Transparência; e Dados e Tecnologia.
2. Atualmente os parâmetros de classificação acontecem por segmento de Justiça, e não mais no modelo de ranking geral. A mudança foi uma sugestão dos Tribunais para que os critérios de avaliação observassem de maneira mais paritária os participantes.
3. Os requisitos são avaliados pelo próprio CNJ e os documentos comprobatórios enviados através de sistemas eletrônicos desenvolvidos pelo Conselho. A cada ano, o Conselho edita portaria instituindo o selo, estabelecendo seu regulamento.
4. É exigido o alcance de notas mínimas para habilitação em cada categoria do Prêmio.
5. Foi adotada uma restrição na quantidade de Tribunais agraciados por categoria do prêmio.

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(as) e servidores(as), 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.

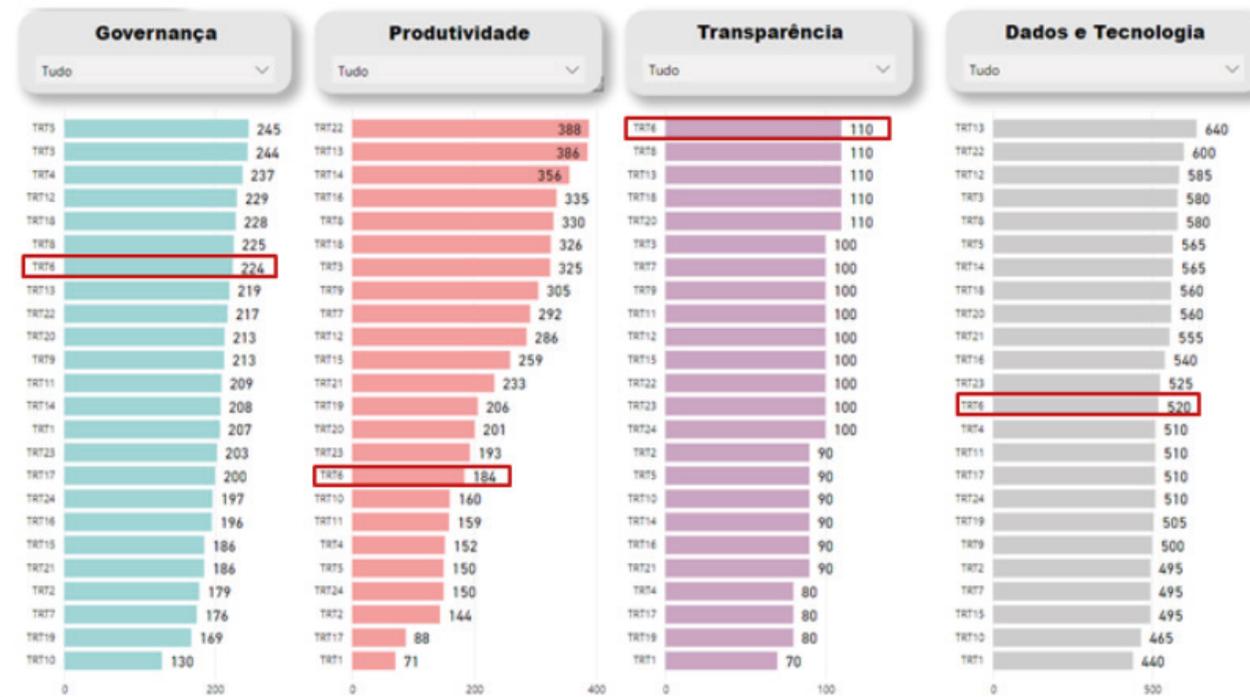
No eixo Transparência, o enfoque foi na qualidade do atendimento ao cidadão e na disponibilização de informações públicas.

No eixo Dados e Tecnologia, a avaliação ocorreu pela forma como o Tribunal incorporou o Banco Nacional de Dados Processuais do

Poder Judiciário (DataJud) ao seu funcionamento. O DataJud é um repositório das informações processuais, desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para aperfeiçoar o sistema estatís-

tico do Poder Judiciário, em conjunto com os tribunais brasileiros. A seguir, o quadro de resultado por eixos avaliativos do TRT6.

## Prêmio CNJ de Qualidade 2022 – Resultado por Eixos



O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região foi premiado na categoria Prata no Prêmio CNJ de Qualidade, concedido anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). A pontuação

obtida pelo TRT6 foi de 1.047,79 pontos em um total de 1.505 possíveis. Essa marca corresponde a um percentual de 69,62% dos pontos conquistados.

## Prêmio CNJ de Qualidade 2022



Tribunal Regional do Trabalho  
6ª Região | Pernambuco

**1.047,79**  
Pontuação Total TRT6

**1.505**  
Pontuação Máxima JT

**69,92%**  
Percentual



A seguir, apresenta-se o quadro de premiações recebidas pelo TRT6 no Selo Justiça em Números e no seu sucessor, o Prêmio CNJ de Qualidade. Há de se destacar que desde a primeira edi-

ção da premiação realizada pelo Conselho Nacional de Justiça o TRT6 sempre figurou dentre os agraciados.

## Prêmio CNJ de Qualidade 2022 – Linha do Tempo TRT6



## RESULTADOS DAS PRINCIPAIS ÁREAS DE ATUAÇÃO OU AÇÕES DA UPC

### 1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região foi contemplado em 2022 com uma dotação inicial de R\$ 914.625.552,00, conforme previsto na [Lei Orçamentária Anual \(LOA\)](#) do exercício, Lei n.

14.303/2022. Após as alterações orçamentárias do período (acréscimos e anulações), a dotação autorizada, ao final do exercício, resultou em R\$ 969.344.635,00.

DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA DO EXERCÍCIO DE 2022



Fonte: SOF/ TRT6.

Os créditos adicionais, distribuídos nas diversas ações que compõem o planejamento orçamentário deste TRT6, viabilizaram 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.

Destaque-se também que, além da dotação consignada por meio da LOA, o TRT6 realiza a execução orçamentária de créditos recebidos por meio de descentralizações de outras unidades. Tais créditos

podem decorrer de disposição legal, como no caso das sentenças judiciais, ou, discricionariamente, no caso de programas nacionais a serem implementados no âmbito do Regional, mediante distribuições realizadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

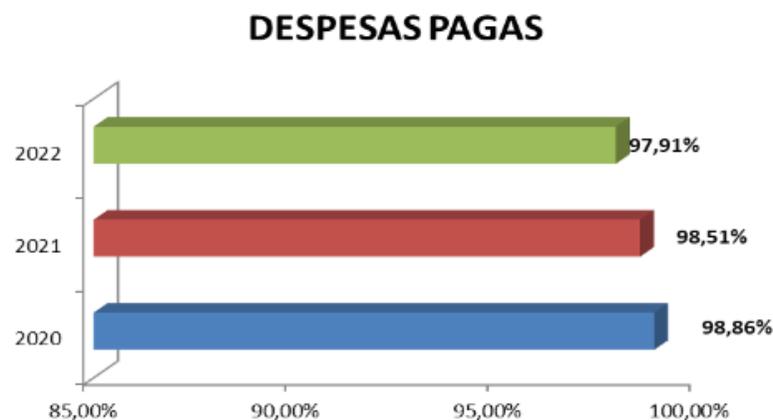
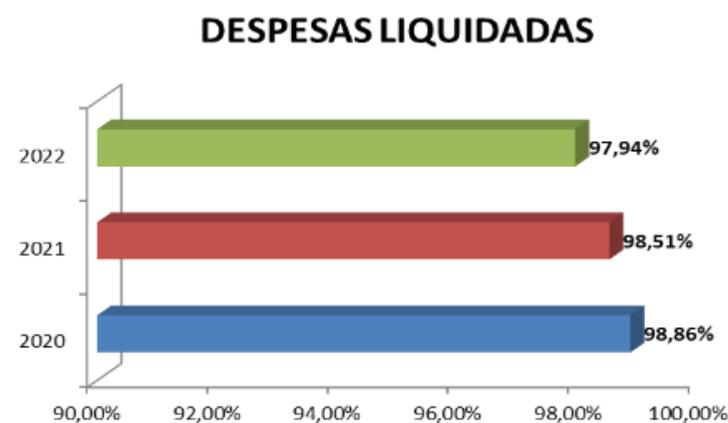
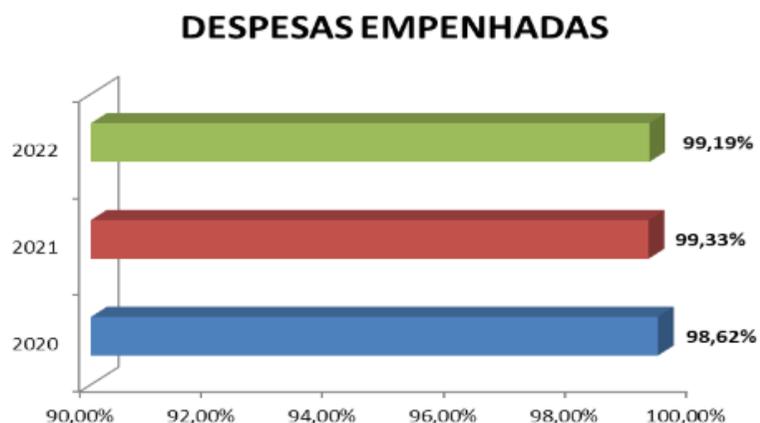
45755	32360		
154756		121554	32186664
32659		323150	232312
		221550	12789452

## 1.1 Perfil do gasto do TRT6

### 1.1.1 Execução orçamentária das despesas no último triênio

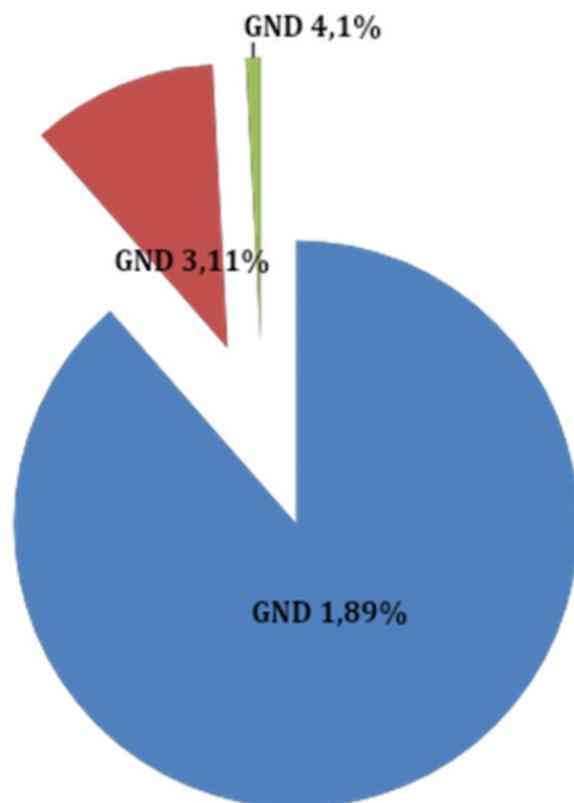
No exercício de 2022, o percentual da execução orçamentária foi semelhante aos resultados obtidos nos anos anteriores. As despe-

sas empenhadas, mais uma vez, atingiram percentual superior a 99% da dotação autorizada para o exercício, assim como ocorreu em 2021 e 2020. Em relação às despesas liquidadas, o percentual atingido ficou próximo aos 98%, mesmo índice encontrado quando comparado às despesas pagas com a dotação autorizada, resultando um desempenho semelhante ao obtido no ano anterior.



Fonte: SOF/TRT6.

Vale ainda analisar a execução orçamentária por grupo e elemento de despesa, conforme a seguir ilustrado.



### Grupo 1 Pessoal e encargos sociais

Enquadram-se nessa classificação orçamentária os gastos com o pagamento de pessoal ativo, inativo e pensionistas, bem como de encargos sociais. No exercício de 2022, sua dotação autorizada totalizou R\$ 848.269.606,00, o que corresponde a 87,5% de todo crédito consignado ao TRT6 na LOA 2022.

Elemento de Despesa	Valor Pago
11 – Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	455.787.937,26
01 – Aposentadorias RPPS, Reser. Remuner. e Refor. Militar	175.417.869,80
13 – Obrigações Patronais – Op. Intra-Orçamentárias	92.699.402,12
92 – Despesas de Exercícios Anteriores	50.540.129,75
Demais elementos	65.723.764,00
<b>TOTAL</b>	<b>840.169.102,93</b>

### Grupo 3 – Outras despesas correntes

Elemento de Despesa	Valor Pago
39 – Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica	50.655.475,05
46 – Auxílio-Alimentação	20.723.709,02
92 – Despesas de Exercícios Anteriores	8.964.681,92
40 – Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação	6.620.439,35
36 – Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Física	4.032.038,20
Demais elementos	9.963.682,95
<b>TOTAL</b>	<b>100.960.026,49</b>

### Grupo 4 – Investimentos

Elemento de Despesa	Valor Pago
52 – Equipamentos e Material Permanente	6.816.166,26
40 – Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação - PJ	663.300,00
51 – Obras e Instalações	602.204,37
<b>TOTAL</b>	<b>8.081.670,63</b>

Os valores pagos no exercício importaram em R\$ 840.169.102,93, atingindo o percentual de execução de 99% do crédito autorizado. Quanto aos valores inscritos em “Restos a Pagar” nesse grupo de despesa, do total de R\$ 2.231.507,02, a maior parte refere-se ao reembolso a órgãos cedentes de servidores (R\$ 1.796.200,73).

A dotação não utilizada de R\$ 5.843.305,54, 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**

Esse grupo abrange as despesas com diárias e passagens, benefícios e indenizações destinados a magistrados e servidores, energia elétrica, limpeza e conservação, vigilância armada, aquisição de material de consumo, locação de imóveis, bem como capacitação e treinamento, entre outras.

Em 2022, foi autorizada dotação de R\$ 106.946.874,00 para atender gastos relacionados a esse grupo de despesa. O montante empenhado foi de R\$ 104.934.712,95 e o valor pago correspondeu a R\$ 100.845.690,83, representando uma execução acima de 94% do crédito disponível e uma inscrição em restos a pagar em torno de R\$ 3.803.049,37. Da dotação não empenhada, a maior parte, R\$ 1.163.417,88, coube à Ação de Assistência Jurídica a Pessoas Carentes.

### **Grupo 4** **Investimentos**

A execução das despesas realizadas neste grupo corresponde, em regra, aos gastos realizados com a aquisição de bens com maior expectativa de durabilidade, a exemplo de mobiliários, equipamentos, bem como obras e instalações.

No exercício de 2022, a despesa paga nesse grupo foi de R\$ 8.081.670,63. Destacam-se a aquisição de computadores portáteis

(notebooks), no montante de R\$ 1.876.000,00, para substituição de equipamentos obsoletos e que se encontravam fora do período de garantia técnica, bem como a aquisição de computadores desktops, no importe de R\$ 2.376.308,00, visando à modernização do parque tecnológico deste Tribunal, com a substituição de computadores que ficarão fora de garantia.



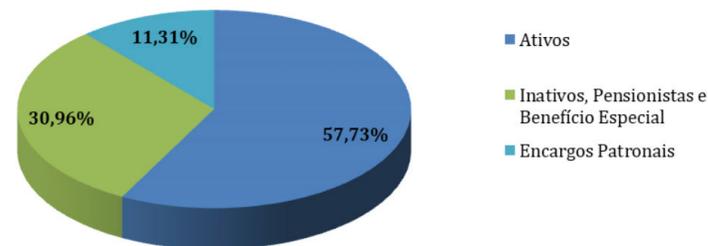
### 1.1.2 Execução por ação orçamentária

Abrange as ações destinadas ao pagamento de espécies remuneratórias devidas a magistrados(as), servidores(as) e empregados(as) civis ativos(as), pagamento de proventos oriundos de direito previdenciário próprio dessas mesmas pessoas e seus pensionistas, pagamento do benefício especial em caso de opção pela migração do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) para o Regime Próprio Complementar (RPC) 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 n. 10.887/2004.

Ação Orçamentária	Dotação autorizada	Despesa paga
Pessoal ativo da União	487.134.107	485.025.486
Aposentadorias e pensões	259.823.379	259.740.559
Contribuição da União	100.902.900	95.019.594
Benefício Especial	409.220	383.104
Benefícios obrigatórios aos servidores civis	29.384.553	28.500.626
Assistência médica e odontológica	31.131.595	30.699.959
Apreciação de causas na Justiça do trabalho	46.112.729	37.104.773
Manutenção e gestão dos serviços de TIC	5.504.743	5.479.294
Segurança da informação	3.376.660	3.366.607
Intérpretes e tradutores de Libras	2.000	500
Capacitação de recursos humanos	1.046.839	729.304
Formação e aperfeiçoamento de magistrados	523.945	486.727
Assistência jurídica pessoas carentes	3.572.855	2.207.982
Publicidade institucional e de utilidade pública	419.110	351.589
<b>TOTAL</b>	<b>969.344.635</b>	<b>949.096.104</b>

Fonte: SOF/ TRT6.

Em relação à dotação consignada na Lei Orçamentária para as ações de pessoal e encargos sociais, a maior parte foi destinada ao pagamento de pessoal ativo, seguida das despesas com inativos e pensionistas e, por fim, dos valores executados com os encargos patronais, na exata proporção demonstrada abaixo.



Fonte: SOF/ TRT6.

### Benefícios

No TRT6, estão previstas duas ações orçamentárias que contemplam as despesas com os benefícios destinados a servidores(as) e magistrados(as). Enquanto a primeira delas refere-se à categoria dos benefícios obrigatórios a servidores(as) civis, que engloba assistência pré-escolar, auxílio-transporte, auxílio-alimentação, auxílio-natalidade e auxílio-funeral, a segunda, corresponde à assistência médica e odontológica a servidores(as) civis, a qual é executada, predominantemente, por intermédio do programa de autogestão em saúde. O quadro abaixo estampa a dotação autorizada e a execução de cada uma dessas ações, com o detalhamento dos benefícios obrigatórios por espécie.

Benefício	Dotação Autorizada	Despesa Executada	Meta Física (pessoas beneficiadas)
Benefícios Obrigatórios aos Servidores Civis	29.384.553	28.500.626	-
Assistência Pré-escolar	2.978.758	2.722.451	321
Auxílio-transporte	457.620	245.376	42
Auxílio-alimentação	25.437.281	25.179.062	1.915
Auxílio Funeral e Natalidade	510.894	353.738	-
Assistência Médica e Odontológica	31.131.595	30.699.959	6.453
<b>Total</b>	<b>60.516.148</b>	<b>59.200.586</b>	<b>-</b>

Fonte: SOF/ TRT6.

### Apreciação de causas na Justiça do Trabalho

Nesta ação, 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 do TRT6 para solução de controvérsias trabalhistas, sendo destacadas as mais relevantes no demonstrativo a seguir.

Descrição	2020	2021	2022
Serviços de manutenção Predial	2.445.695	2.913.918	2.488.130
Limpeza e conservação de imóveis	2.996.744	3.440.661	3.292.394
Energia elétrica	2.671.666	3.341.600	3.336.080
Locação de imóveis	5.887.269	5.961.620	5.760.936
Vigilância armada e desarmada	4.906.538	5.627.620	4.284.184
Aquisição de equipamentos de TIC	2.495.531	2.467.722	6.580.707
Locação de software	129.754	165.440	3.581.250
<b>TOTAL</b>	<b>21.533.197</b>	<b>23.918.581</b>	<b>29.323.681</b>

Fonte: SOF/TRT6.

### Capacitação de recursos humanos e formação e aperfeiçoamento de magistrados

O Tribunal destinou, em 2022, R\$ 1.570.784,00 para as atividades executadas pela Escola Judicial, as quais têm por objetivo proporcionar a qualificação e o aperfeiçoamento necessários aos agentes responsáveis pelo atendimento daqueles que buscam a Justiça do Trabalho. As iniciativas implementadas possibilitaram a atualização e a capacitação profissional de 101 magistrados e 1.041 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. Assim, 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 2022, a importância de R\$ 3.572.855,00.

Descrição	2020	2021	2022
Dotação empenhada	2.571.927	1.922.961	2.409.437
Meta Física - pessoas beneficiadas	1.707	1.390	2.048

Fonte: SOF/TRT6.

As restrições causadas pela pandemia da COVID-19, bem como os novos critérios de pagamento estabelecidos na Resolução CSJT n. 247, de 25 de outubro de 2019, que determinou que os valores só podem ser pagos após a efetiva realização do serviço e atendidas às demais exigências contidas na referida resolução, resultaram na diminuição dos montantes empenhados e na quantidade de pessoas beneficiadas pela ação especialmente no exercício de 2021. Com o relaxamento das medidas de restrição, devido à melhora no quadro da pandemia, no exercício de 2022 houve um aumento na execução da ação de 25% dos valores pagos e 47% de pessoas beneficiadas, quando comparado ao exercício de 2021.

### Publicidade institucional e de utilidade pública

A Coordenadoria de Comunicação Social é responsável por gerir os recursos disponibilizados na ação de publicidade e de utilidade

pública. Por meio dessa ação, o TRT6 busca estabelecer uma relação mais próxima entre a sociedade e a Justiça do Trabalho.

No transcorrer de 2022, a dotação empenhada para custear as diversas atividades implementadas foi de R\$ 391.538,84. Destacam-se o serviço de veiculação de notícias de interesse social sobre a Justiça do Trabalho em Pernambuco em mídias sociais como Facebook e Instagram, bem como o contrato para veiculação do programa “Justiça do Trabalho num minuto” em emissora de rádio a fim de informar e esclarecer sobre diversos aspectos da Justiça e do Direito do Trabalho.

### 1.1.3 Execução dos créditos recebidos por descentralização

Durante o exercício, o TRT6 executou créditos recebidos por descentralização para realização de outras despesas, a exemplo de ações para a promoção do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – Trabalho Seguro, do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, bem como para a Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados. Também merece destaque, em função da materialidade, os recursos recebidos para pagamento de sentenças judiciais (precatórios e requisições de pequeno valor).

Objeto	Descentralização recebida	Despesa executada
Sentenças Judiciais - Precatórios	25.848.772	25.847.486
Sentenças Judiciais - Requisição de Pequeno Valor	1.088.624	1.088.624
Programa Trabalho Seguro	15.833	15.825
Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem	15.833	15.811
Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados Nacional	82.700	82.700
<b>TOTAL</b>	<b>27.051.762</b>	<b>27.050.446</b>

Fonte: SOF/TRT6.

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

O TRT6 possuía mais uma vez, no início do exercício de 2022, como um dos principais desafios a ser enfrentado, o de compatibilizar a exigência trazida pela Emenda Constitucional n. 95/2016, que estabelece que o limite financeiro deva ser compartilhado entre as despesas do próprio exercício e as inscritas em restos a pagar, reduzindo o limite de pagamento do exercício, com as novas regras firmadas pelas Emendas Constitucionais ns. 100/2019 e 102/2019, que impõem a obrigatoriedade da execução das despesas discricionárias.

Em relação ao planejamento realizado, foi executado percentual superior a 105%. Esse percentual, superior aos 100%, decorreu de autorização e disponibilização de recursos, por parte do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), para pagamento de passivos no montante aproximado de R\$ 42.600.000,00, bem como da execução de créditos vinculados ao “Plano de Distribuição de Recursos para Ações Prioritárias (PDRAP)”, destacando-se os valores de R\$ 3.376.660,00, no GND 3, referente à contratação de solução de gerenciamento de vulnerabilidades e segurança de tecnologia da informação e de R\$ 3.779.357,00, no GND 4, relativo à aquisição de computadores portáteis (notebooks) e computadores desktops.

O processo de modernização das instalações do TRT6, iniciado no exercício de 2021, buscando identificar e realizar investimentos que reduzam gradativamente as despesas correntes, prosseguiu no ano de 2022. O TRT6 adquiriu mais equipamentos de energia solar (painéis fotovoltaicos) para suas unidades, visando diminuir os gastos com energia elétrica, uma das maiores despesas correntes do Tribunal.

O retorno, praticamente total, das atividades presenciais influenciou no acréscimo nas despesas de custeio deste Tribunal em cerca

de 37% comparado ao exercício de 2021. Entretanto, mesmo com o aumento no nível dos gastos, após revisão dos seus planos, as unidades administrativas deste Tribunal apuraram recursos disponíveis no valor próximo de R\$ 4.000.000,00. Esse valor foi disponibilizado ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho e utilizado para pagamento de despesas de pessoal e encargos sociais.

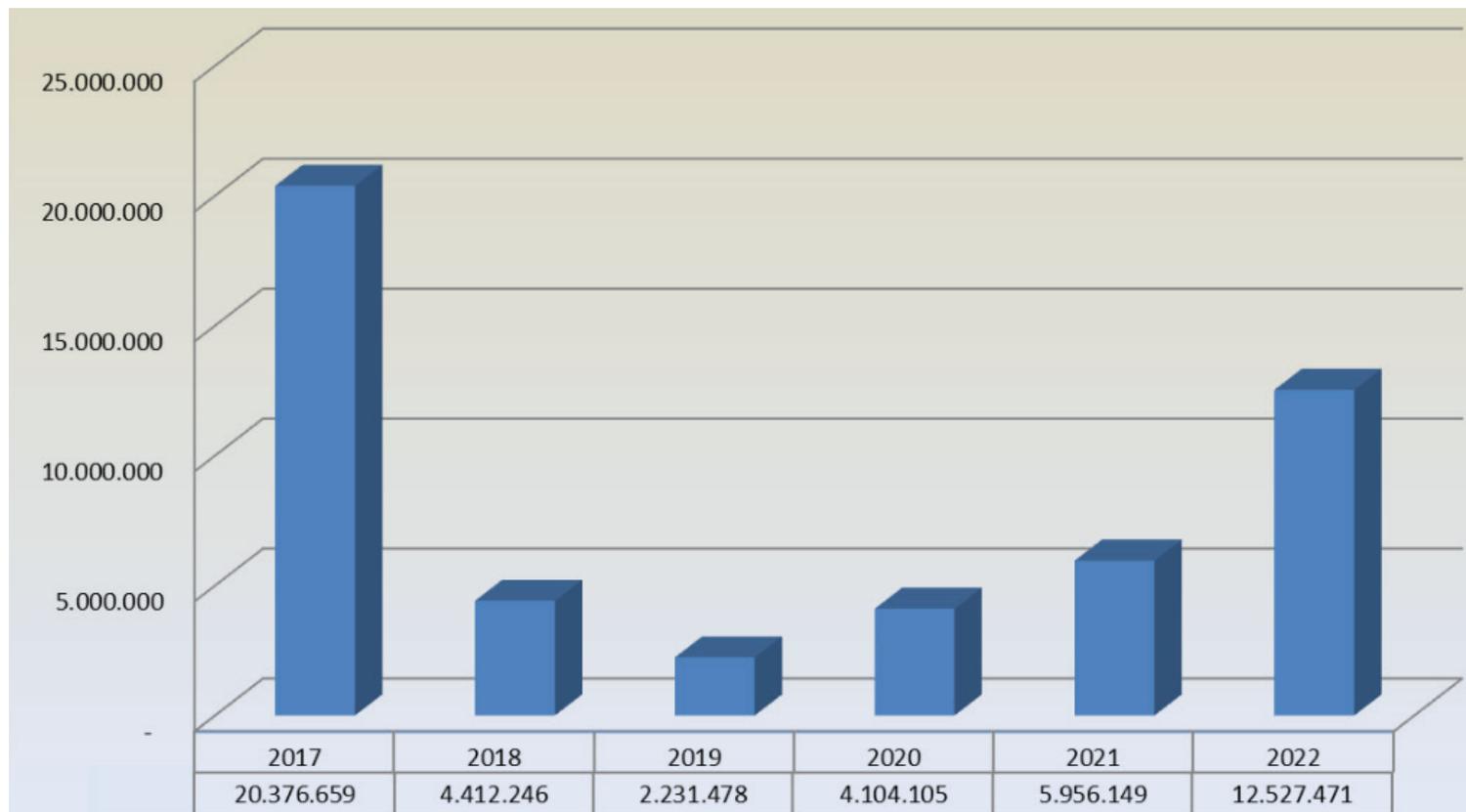
### 1.3 Explicações sobre variações do resultado

Para a análise do desempenho financeiro, tomou-se como base,

de um lado, o volume de despesas inscritas e reinscritas em restos a pagar, e de outro, o resultado alcançado na execução das despesas discricionárias.

No exercício de 2022, foram inscritos e reinscritos em restos a pagar cerca de R\$ 12.500.000,00, o que importou num aumento de aproximadamente 112% em relação a 2021. Desse montante, R\$ 1.796.200,73 diz respeito ao reembolso de servidores cedidos ao TRT6 e R\$ 6.026.403,86 se refere a bens permanentes cujos prazos de entrega ultrapassaram o término do exercício.

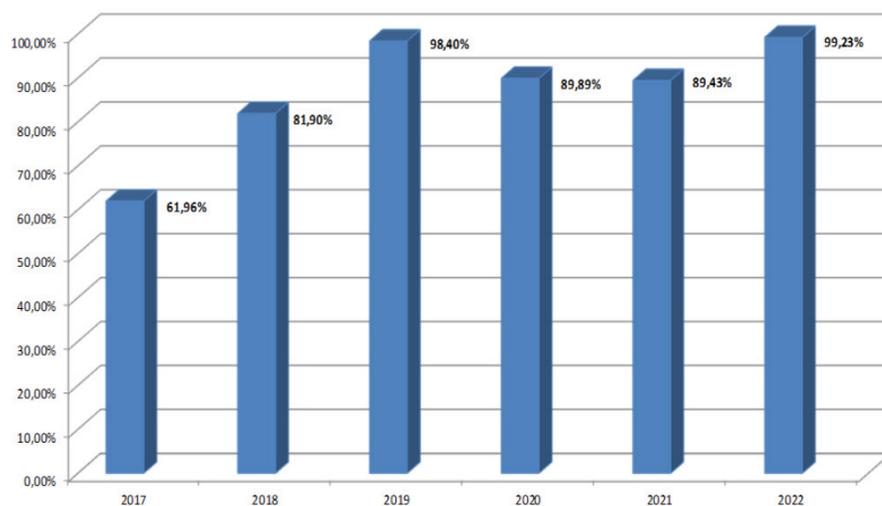
INSCRIÇÕES EM RESTOS A PAGAR



Fonte: SOF/TRT6.

Por sua vez, nos últimos quatro anos, o resultado obtido na execução das despesas discricionárias, em relação à dotação autorizada, alcançou um percentual sempre próximo dos 90%, revelando permanente compromisso do TRT6 na busca da otimização da execução financeira, destacando-se o alcançado em 2022, que superou o índice de 99%.

EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO DISCRICIONÁRIO DISPONIBILIZADO  
TRT6 (2017 / 2022)



Fonte: SOF/ TRT6.

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

Em 2022, o retorno praticamente total ao trabalho presencial neste Regional proporcionou um elevado índice de execução dos recursos disponíveis. Também contribuiu para o alcance desse resultado, a realização de encontros periódicos com os gestores de orçamento, o que facilitou a realização de ajustes no planejamento, de modo a permitir a realocação de sobras orçamentárias do grupo outras despesas correntes para despesas de naturezas

distintas, tais como aquisição de bens permanentes e pagamento de pessoal e encargos sociais.

Entretanto, mesmo com os esforços realizados pelos gestores do orçamento no sentido de maximizar o pagamento das despesas dentro do próprio exercício, houve uma inscrição significativa de restos a pagar, num valor de aproximadamente R\$ 12.500.000,00, grande parte destinada às aquisições de bens permanentes, cujos prazos de entrega ultrapassaram o término do exercício.

Neste cenário, as ações desenvolvidas em busca da melhoria do planejamento das contratações para o exercício de 2023 trarão repercussões significativas na execução orçamentária do exercício para o cumprimento das novas regras firmadas pelas Emendas Constitucionais ns. 100/2019 e 102/2019, que impôs a obrigatoriedade da execução das despesas discricionárias.

Em que pese as dificuldades apresentadas por conta dos limites orçamentários das despesas discricionárias do TRT6 para o exercício de 2023, bem como o compartilhamento do limite financeiro entre as despesas inscritas em restos a pagar e as do próprio exercício, permanece o intuito do Tribunal em ampliar a capacidade de investimentos que resultem em redução de despesas correntes.

## 2. GESTÃO DE CUSTOS

A apuração de custos no setor público está relacionada ao consumo de recursos e a mensuração dos bens e serviços prestados à sociedade, com o objetivo de contribuir para o aprimoramento da qualidade do gasto público.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a coordenação da gestão de custos foi atribuída à Secretaria de Orçamento e Finanças do Con-

selho Superior da Justiça do Trabalho (SEOFI/CSJT), até que seja definido o Plano de Gerenciamento de integração ao Comitê Gestor do Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira (SIGEO-JT), conforme estabelecido no artigo 2º do Ato CSJT.GP.SG n. 106/2020.

A SEOFI/CSJT, em sua atuação como coordenadora da gestão de custos, elaborou, em março de 2021, a 6ª edição da “Cartilha de Custos na Justiça do Trabalho”. O documento teve como finalidade orientar quanto aos procedimentos operacionais necessários aos registros da mensuração de custos, cuja essência consiste na divisão dos gastos de acordo com a instância jurisdicional de sua ocorrência (1ª, 2ª ou 3ª), sendo nele estabelecidos os seguintes critérios:

- Quando for possível especificar a qual instância o custo pertence: alocação direta.
- Quando não for possível apontar a qual instância o custo pertence: é feito rateio entre as instâncias de acordo com os percentuais fixados pela Resolução CNJ n. 195/2014, que corresponderam para este Regional, no exercício de 2022, a 79% e 21%, respectivamente, para 1ª e 2ª instâncias.

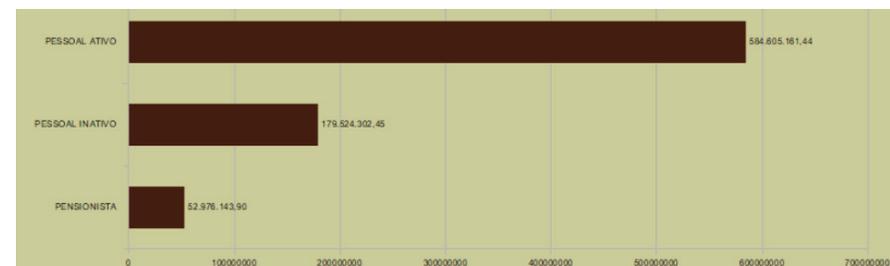
Tais critérios, entretanto, não são aplicados às despesas com pessoal e benefícios, tendo em vista que, a partir de 2021, foram criados centros de custos específicos para distribuição dessas despesas entre “pessoal ativo”, “pessoal inativo” e “pensionista”, de acordo com o Ofício Circular SEOFI n. 2/2020.

A partir da aplicação dessas premissas básicas estabelecidas para a implantação da rotina, o TRT6 apresentou no exercício de 2022 pouco mais de R\$ 883.680.000,00 alocado na sistemática de custos.

Desse total alocado, destacam-se as despesas com pessoal, encargos sociais e benefícios, as quais compreendem, principalmente,

aquelas contidas na folha de pagamento. Tal grupo correspondeu a R\$ 817.105.607,79, representando 92,47% do total alocado, havendo maior representatividade nesse montante para o centro de custos de pessoal ativo.

CENTRO DE CUSTOS DE PESSOAL - TRT6 / 2022



Fonte: Tesouro Gerencial - janeiro a dezembro/2022.

Excluindo-se os referidos centros de custos, bem como as despesas relativas à ação Assistência Médica e Odontológica (centro de custos saúde R\$ 25.856.099,83), a fim de evitar distorções em virtude de sua natureza similar a dos benefícios, a sistemática de apuração de custos das demais despesas é representada no gráfico abaixo.

A partir da análise dos valores alocados, constata-se que houve maior representatividade dos centros de custos correspondentes a “Bens Imóveis”, “Vigilância e Segurança” e “Limpeza e Conservação”.

### Bens Imóveis

São alocadas neste centro as despesas inerentes à material, manutenção e conservação dos bens imóveis, abrangendo os recursos destinados ao pagamento de condomínio, locação de imóveis, entre outros de natureza semelhante, além daqueles decorrentes da depreciação de máquinas e equipamentos energéticos, hidráulicos e elétricos.

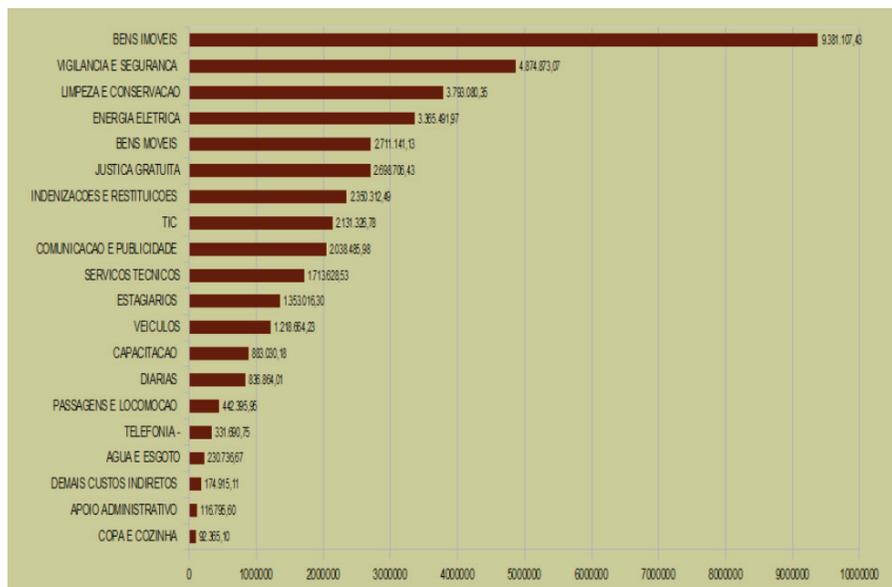
## Vigilância e Segurança

Refere-se aos objetos de custos inerentes à vigilância ostensiva/monitorada/rastreamento, material de proteção e segurança, assim como a depreciação dos equipamentos de proteção e vigilância.

## Limpeza e Conservação

Este centro corresponde aos gastos com o material de higienização e serviços de limpeza e conservação.

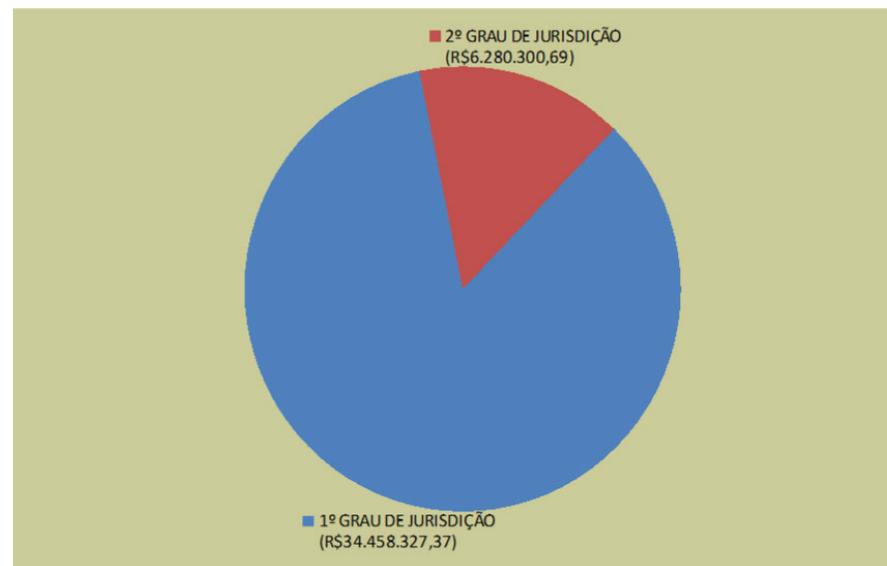
CLASSIFICAÇÃO POR CENTRO DE CUSTOS - TRT6 / 2022



Fonte: Tesouro Gerencial - janeiro a dezembro/2022.

Considerando as mesmas supressões de despesas aplicadas no gráfico anterior, apresenta-se ainda o demonstrativo da distribuição dos custos alocados entre “1ª Instância e 2ª Instância”.

DISTRIBUIÇÃO DOS CUSTOS POR GRAU DE JURISDIÇÃO - TRT6 / 2022



Fonte: Tesouro Gerencial - janeiro a dezembro/2022.

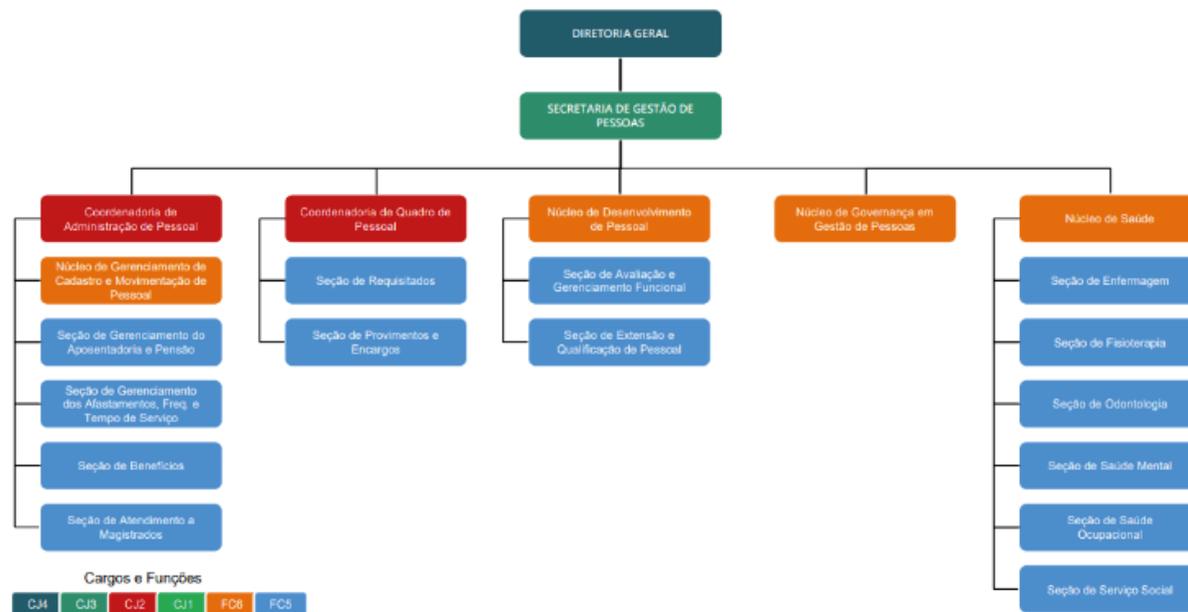
Em que pese ter havido o aprimoramento na alocação dos gastos relativos à despesa com pessoal, ainda existe a necessidade de ampliar a capacidade dos gestores no processo decisório de utilização dos recursos públicos, a partir da segregação dos custos por área. Assim, além de possibilitar a otimização do processo de tomada de decisão, também trará ganhos significativos na qualidade e transparência da informação.

### 3. GESTÃO DE PESSOAS

A Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (SGEP/TRT6) é a unidade administrativa subordinada à Diretoria-Geral que tem por finalidade propor e conduzir a política de gestão de pessoas, alinhada às metas estabelecidas no Planejamento Estratégico do Tribunal. Nesse quadro, desenvolve suas ações e iniciativas com foco nas pessoas, sem perder de vista a própria identidade organizacional, buscando viabilizar as melhores condições de trabalho no âmbito institucional, a fim de que

seus membros, servidores(as) e demais colaboradores(as) possam realizar seus ofícios e atividades alinhados aos valores do Tribunal, favorecendo o desenvolvimento profissional, a boa relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos institucionais.

Em 2022, sua estrutura organizacional passou por algumas mudanças levadas a efeito, notadamente, por meio dos Atos TRT6-GP n. [87/2022](#), n. [128/2022](#), n. [369/2022](#) e [446/2022](#), até alcançar a formatação abaixo.



Fonte: Portal do TRT6 na internet.

No Plano Estratégico do TRT6 para o período de 2021 a 2026, sintetizado no [Mapa Estratégico 2021/2026](#), a SGEP opera na perspectiva de Aprendizado e Conhecimento, atuando diretamente no objetivo estratégico “Incrementar modelo de Gestão de Pessoas”, cuja finalidade é a aplicação de estratégias eficientes de alocação

de pessoas, desenvolvimento de competências e a viabilização de um ambiente de trabalho saudável, levando em consideração as necessidades da sociedade, as transformações nas relações de trabalho, os avanços tecnológicos na área de informação e comunicação, assim como as boas práticas da administração moderna.

### 3.1 Conformidade legal

Inicialmente, cumpre registrar que a conformidade legal na área de pessoas vai além da estrita observância da legislação de pessoal propriamente dita, uma vez que abrange o acervo jurídico-normativo pertinente a diversas matérias afins, inclusive, pagamento, benefícios, encargos sociais, previdência, saúde e qualidade de vida, assim como governança, gestão estratégica, proteção de dados, certificação digital, sistemas e outras ferramentas de tecnologia da informação e comunicação, não se restringindo àqueles assuntos corriqueiramente vinculados a esse campo de atuação, a exemplo de quadro de pessoal, informações funcionais, acompanhamento, avaliação e desenvolvimento na carreira, o que eleva, sobremaneira, a complexidade do tema.

Nesse quadro, a gestão de pessoas no âmbito da Justiça de Trabalho busca suas fontes jurídicas em princípios, regras e diretrizes contidos na [Constituição Federal de 1988](#), na [Lei Orgânica da Magistratura – Lei Complementar n. 35/1979](#), no [Estatuto do Servidor Público Federal – Lei n. 8.112/1990](#), na [Lei n. 11.416/2006](#), que dispõe sobre as carreiras de servidores(as) do Poder Judiciário da União, e respectivas alterações posteriores, como também em outros instrumentos normativos relacionados às matérias de sua competência, inclusive resoluções, instruções normativas, precedentes e jurisprudências dos tribunais e conselhos superiores, bem como das cortes de contas, notadamente Tribunal Superior do Trabalho, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Conselho Nacional de Justiça e Tribunal de Contas da União, além dos pareceres das unidades de auditoria interna.

Assim, em consonância com todo esse arcabouço legal, são exaradas as regulamentações internas, de modo a garantir a regular aplicação e o cumprimento de normativos, decisões e procedimentos afetos aos temas vinculados à área de pessoas, com ênfase nos direitos, deveres e vantagens de magistrados(as), servido-

res(as), aposentados(as), pensionistas, estagiários(as) e aprendizes vinculados(as) ao Tribunal. Tais normativos do Regional podem ser consultados por meio da aba denominada [Legislação no Portal do TRT6 na internet](#).

Com efeito, num ambiente altamente regulado como a área de pessoal no âmbito da Administração Pública, inclusive em razão de seus impactos orçamentários e financeiros, o trabalho exercido pela unidade de governança de pessoas, o que envolve as práticas de gestão de riscos, associado à constante atualização em legislação de pessoal, ganha especial destaque e importância nos tempos atuais, somado à fiscalização exercida pelos órgãos de controle externo e interno, a exemplo da apuração e monitoramento dos indícios de irregularidades apontados no Módulo Indícios do próprio do Tribunal de Contas da União e demais mecanismos de avaliação e auditoria, conduzindo o Tribunal a uma atuação voltada à melhoria da qualidade e eficiência de serviços e processos.

Cabe ainda destacar que o(a) responsável pelos processos de gestão de pessoas do TRT6 declara anualmente a observância às normas e o controle de entrega das Declarações de Bens e Rendas, assim como presta contas das informações sobre admissão e concessões no sistema e-Pessoal, atendimento das recomendações e determinações dos órgãos de controle e acompanhamento dos processos instruídos a título de reposição ao Erário.

### 3.2 Avaliação da força de trabalho

A força de trabalho do TRT6 integra profissionais de diversas áreas de formação e do conhecimento, cabendo destaque para os membros da Magistratura Trabalhista vinculados ao Regional, os(as) servidores(as) ocupantes de cargos efetivos das carreiras de Analista Judiciário e Técnico Judiciário, e aqueles(as) remanescentes da extinta carreira de Auxiliar Judiciário, além de cedidos(as) de outros órgãos/entes da Administração Pública Federal, Estadual, Municí-

pal ou do Distrito Federal, direta ou indireta, e ocupantes de cargos em comissão sem vínculo com a Administração Pública.

Daí falar-se em servidor(a) em sentido amplo, que engloba aquele que, embora sem vínculo público, é ocupante de cargo em comissão, sendo, nessa condição, contabilizado para efeito de força de trabalho, tal qual o(a) servidor(a) em sentido estrito, que é integrante do quadro efetivo de pessoal, tendo ingressado na carreira pública mediante concurso público.

Necessário recordar que desde 2015 as limitações impostas pelas Leis Orçamentárias Anuais (LOAs) quanto ao aumento de despesas com pessoal e encargos sociais no âmbito dos Poderes da União têm-se refletido na vedação de provimento de cargos que, embora vagos, permanecem gerando gastos para o Tribunal, como aqueles decorrentes de aposentadoria e falecimento que gerem o pagamento pensão, razão pela qual este Regional, desde então, vem sofrendo significativa baixa em sua força de trabalho.

EVOLUÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO DE 2016 A 2022



Fonte: SGEP / TRT6.

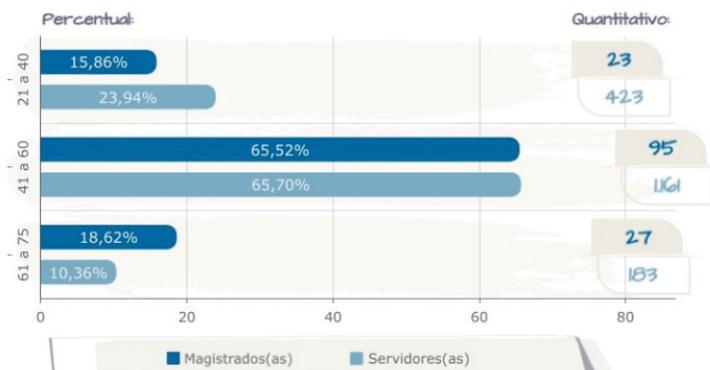
Não obstante, no exercício de 2022, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em caráter excepcional, autorizou o provimento de 23 (vinte e três) cargos vagos do TRT6, todos devidamente preenchidos nos prazos estipulados, o que contribuiu de forma determinante para a redução dos claros de lotação verificados em diversas unidades jurisdicionais e administrativas do Regional, mas não foi suficiente para sanar o déficit da força de trabalho contabilizado ao longo dos anos pelo Tribunal.

Tal autorização restou formalizada através dos seguintes documentos: Ofícios CSJT n. 43/2022 e 57/2022 (3 cargos), Ofício CSJT n. 73/2022 (10 cargos), Ofício CSJT n. 87/2022 (7 cargos), Ofício CSJT n. 104/2022 (1 cargo) e Ofício CSJT n. 117/2022 (2 cargos).

Vale ressaltar que, para além daqueles já referidos, o TRT6 garantiu o preenchimento de outros 15 (quinze) cargos, estes oriundos de vacâncias que não implicaram novas despesas ao erário, posto que decorrentes de demissão e posse em outro cargo público inacumulável, totalizando 38 (trinta e oito) provimentos no decorrer de 2022.

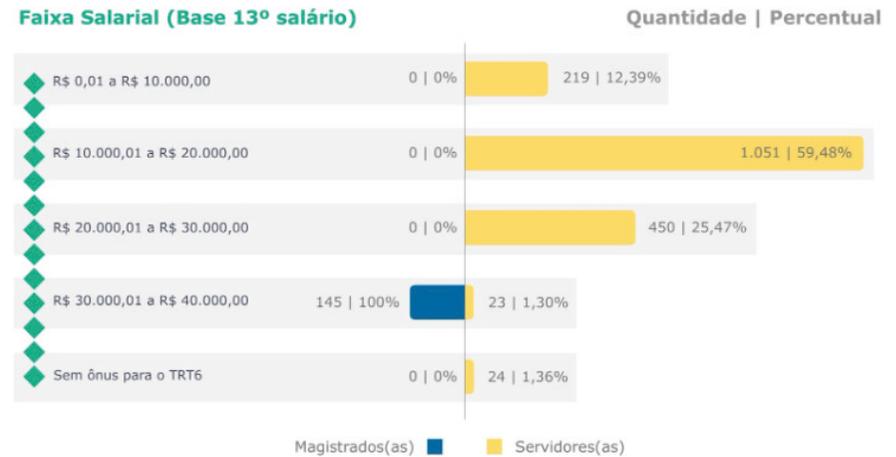
Analisando a sua força de trabalho, o TRT6 revela o seu quadro de pessoas a partir de enfoques diferentes, conforme ilustram os infográficos apresentados nos tópicos adiante.

### 3.2.1 Distribuição da força de trabalho por faixa etária



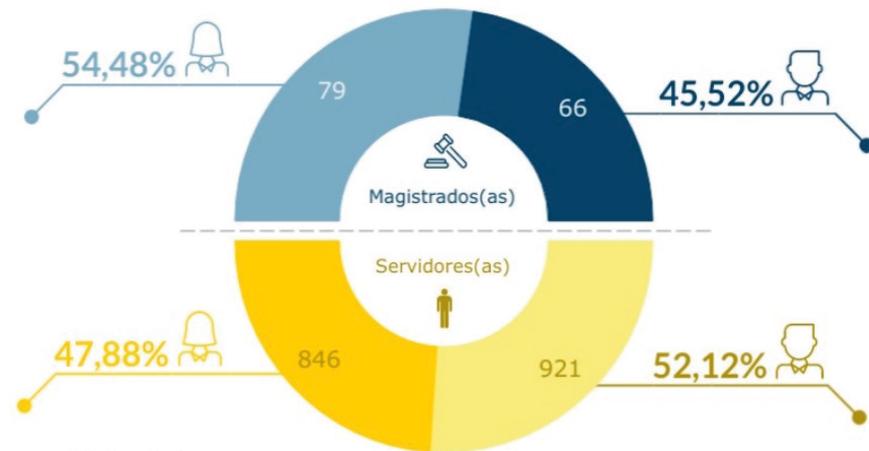
Fonte: SGEP / TRT6.

### 3.2.2 Distribuição da força de trabalho por faixa salarial



Fonte: CPP / SOF / TRT6.

### 3.2.3 Distribuição da força de trabalho por gênero



Fonte: SGEP / TRT6.

### 3.2.4 Distribuição do comissionamento por gênero

A [Resolução CNJ n. 255/2018](#) instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário baseada, acima

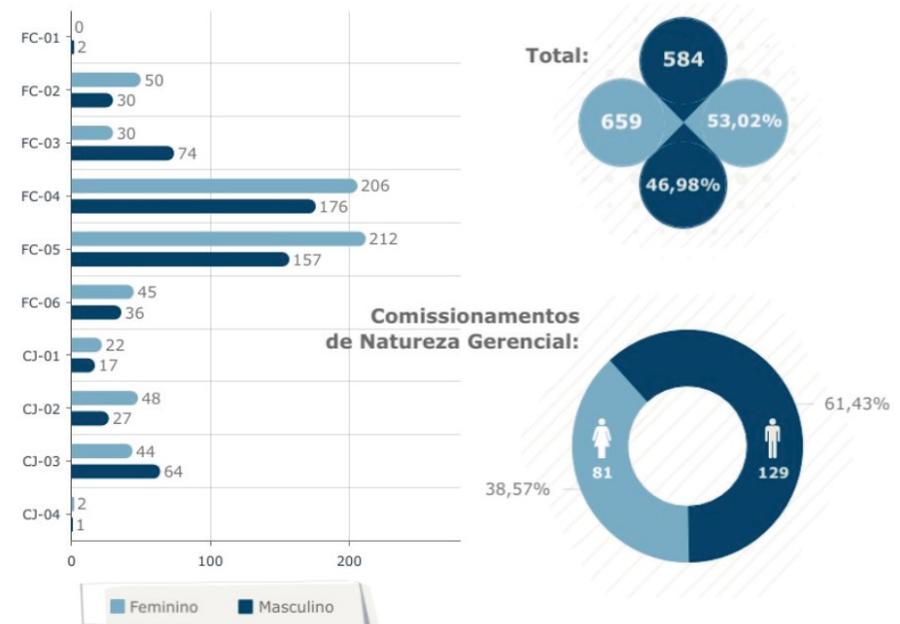
de tudo, no direito à igualdade de gênero enquanto expressão da cidadania e dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil e do próprio Estado Democrático de Direito, considerando que alcançar tal igualdade constitui o 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), que integra a [Agenda 2030](#). Sua finalidade é incentivar a participação ativa feminina nos ambientes de tomada de decisão, em todos os ramos e unidades do Poder Judiciário, especialmente em cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concursos e como expositoras em eventos institucionais, com vistas ao fortalecimento de valores, princípios e práticas de equidade de gênero.

Não por acaso, o tema Equidade e Diversidade integrou o [Plano de Logística Sustentável \(PLS\) do TRT6 para o período 2022/2026](#), com o objetivo de promover a igualdade de gênero na instituição, sendo estabelecida a meta de obter, ao longo desse ciclo, a diferença percentual de até 5% na ocupação dos postos de natureza gerencial do Tribunal entre homens e mulheres, considerando a ainda predominante atuação daqueles nesse tipo de cargo, como se verá adiante.

De fato, não houve o incremento desejado para o ano de 2022. Ao contrário, verificou-se uma queda da participação feminina no âmbito gerencial, a despeito de existir uma política institucional em sentido contrário, o que, certamente, revela a necessidade de desenvolvimento de ações e iniciativas estratégicas mais efetivas voltadas para este tema específico. Atualmente, chama a atenção a dificuldade de preenchimento de cargos e funções dessa natureza, primeiramente pela carência de pessoal capacitado ou devidamente qualificado no quadro do Regional, ou mesmo pela recusa manifestada sobretudo pelo público feminino, diante dos desafios em conciliar as exigências do trabalho com as prioridades da vida familiar e outros interesses particulares, muitas vezes inviabilizando a pretendida prática de rotação de pessoal nesses postos críticos ou prejudicando a promoção de uma política de sucessão.

Atento a esse cenário e observando as diretrizes da [Resolução CSJT n. 325/2022](#) no tocante à Política de Governança dos Colegiados Temáticos da Justiça do Trabalho, o TRT6 deu início ao processo de atualização do normativo responsável pela criação do Grupo de Trabalho para estudo e cumprimento da [Resolução CNJ n. 255/2018](#), acerca da política nacional de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário, no intuito de monitorar a inserção feminina nos postos de trabalho de natureza gerencial do Tribunal e sugerir soluções aptas à promoção do equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres nas unidades administrativas e judiciárias do Regional.

Observa-se abaixo o panorama do TRT6 no que tange à distribuição por gênero de funções comissionadas, cargos em comissão e de natureza gerencial, aplicável a servidores(as) do Tribunal.



Fonte: SGEP / TRT6.

### 3.2.5 Distribuição de servidores(as) por situação funcional

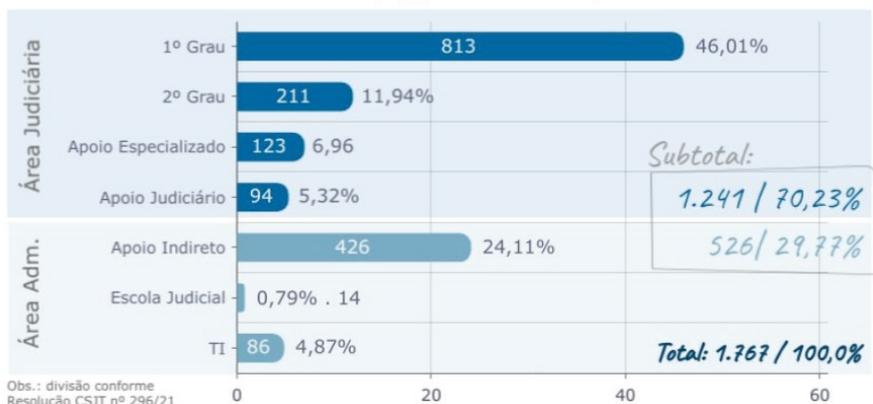
Situação Funcional	Qtde	%
Servidores(as) do quadro efetivo em exercício no TRT6	1.555	88,00%
Cedidos(as) de outros órgãos e entidades	145	8,21%
Removidos(as) de outros órgãos	61	3,45%
Cargos em comissão sem vínculo	4	0,23%
Exercício provisório*	2	0,11%
<b>Total: 1.767</b>		

\*Servidores(as) civis beneficiados(as) por licença para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) que foi deslocado(a) para o Estado de Pernambuco.

Fonte: SGEP / TRT6.

### 3.2.6 Distribuição por área de atuação

#### SERVIDORES(AS) POR ÁREA DE ATUAÇÃO



Fonte: SGEP / TRT6.

### COMISSONAMENTO POR ÁREA DE ATUAÇÃO

Comissão	Área Judiciária				Área Administrativa			Todas as áreas
	1º grau	2º grau	Apoio Especializado	Apoio Judiciário	Apoio Indireto	Escola Judicial	TI	
FC-01	0	0	0	2	0	0	0	2
FC-02	0	10	8	39	23	0	0	80
FC-03	0	0	2	4	81	2	15	104
FC-04	324	0	21	10	23	4	0	382
FC-05	102	102	12	52	80	2	19	369
FC-06	70	0	2	0	8	1	0	81
CJ-01	0	23	2	2	8	0	4	39
CJ-02	0	57	1	2	11	0	4	75
CJ-03	70	20	0	1	15	1	1	108
CJ-04	0	0	0	1	2	0	0	3
Subtotal	566	212	48	113	251	10	43	1.243
<b>Total:</b>	<b>999</b>				<b>304</b>			<b>1.243</b>

Fonte: SGEP / TRT6.

#### VALORES DAS FUNÇÕES COMISSONADAS E CARGOS EM COMISSÃO NO PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO

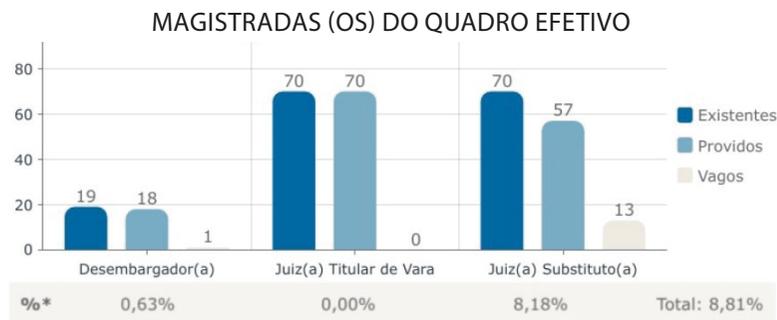
Função Comissionada	Valor (R\$)	Cargo Comissionado	Valor (R\$)	Valor para Integrantes da carreira - 65% (R\$)
FC-01	1.019,17	CJ-01	9.216,74	5.990,88
FC-02	1.185,05	CJ-02	11.382,88	7.398,87
FC-03	1.379,07	CJ-03	12.940,02	8.411,01
FC-04	1.939,89	CJ-04	14.607,74	9.495,03
FC-05	2.232,38			
FC-06	3.072,36			

Fonte: Lei n. 11.416/2006 e seus anexos.

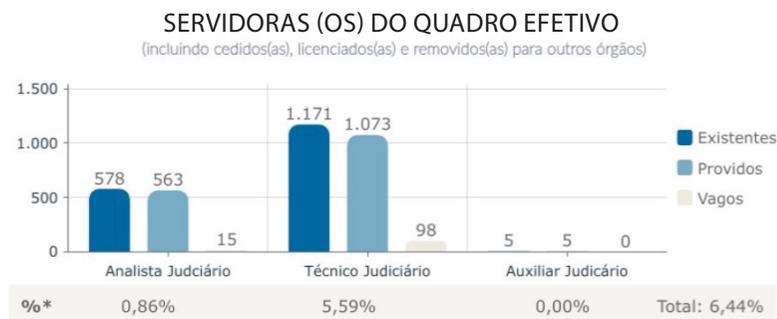
De acordo com a §2º do art. 18 da Lei n. 11.416/2006, ao integrante das carreiras de que trata a norma em referência e ao cedido ao Poder Judiciário, investidos em Cargo em Comissão, é facultado optar pela remuneração do seu cargo efetivo ou emprego permanente, acrescida de 65% dos valores fixados para o cargo em comissão do anexo III da mesma Lei.

### 3.2.7 Distribuição do quadro efetivo por carreira

De acordo com a §2º do art. 18 da Lei n. 11.416/2006, ao integrante das carreiras de que trata a norma em referência e ao cedido ao Poder Judiciário, investidos em Cargo em Comissão, é facultado optar pela remuneração do seu cargo efetivo ou emprego permanente, acrescida de 65% dos valores fixados para o cargo em comissão do anexo III da mesma Lei.



\*Cargos vagos em relação ao total de cargos existentes.



\*Cargos vagos em relação ao total de cargos existentes.

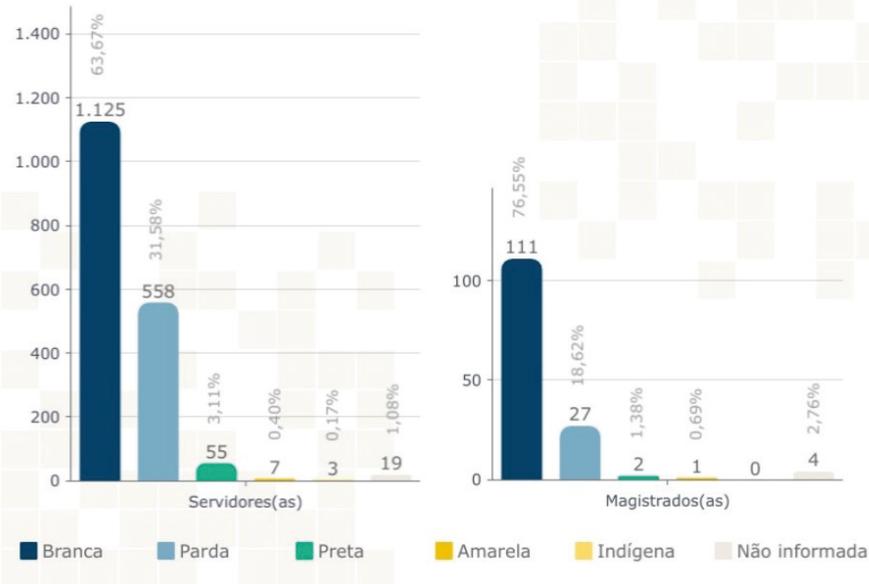
Fonte: SGEP / TRT6.

### 3.2.8 Distribuição da força de trabalho e do comissionamento por etnia

Em que pese o evidente aumento das políticas afirmativas voltadas à redução do preconceito e das desigualdades socioeconômicas de grupos historicamente marginalizados e privados de oportunidades, os números do TRT6 ainda evidenciam uma acentuada assimetria na distribuição da força de trabalho por etnia, com predominância de pessoas brancas sobre as demais raças, seja entre magistrados(as) ou entre servidores(as).

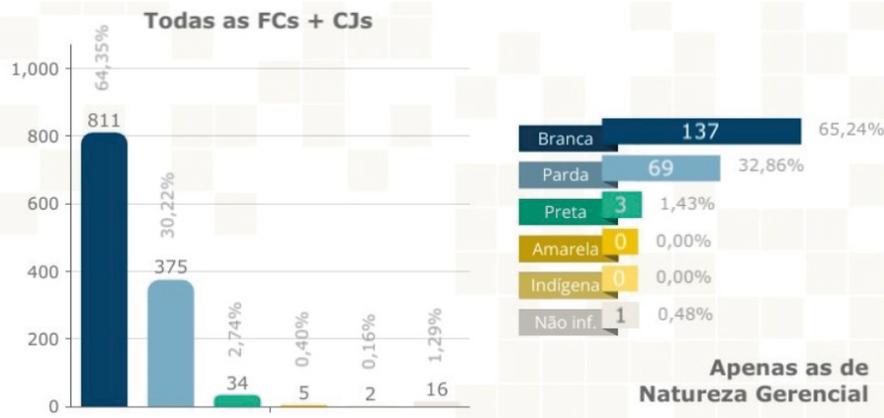
Com efeito, a reserva de 20% de vagas para candidatos(as) auto-declarados(as) negros(as) em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos da Administração Pública Federal, direta e indireta, tornou-se possível apenas com o advento da [Lei n. 12.990/2014](#) e da [Resolução CNJ n. 203/2015](#), alterada pela Resolução CNJ n. 457/2022, o que permitiu ao TRT6 em 2018 promover o seu primeiro concurso para provimento do quadro permanente de servidores(as) com tal previsão, dando início a uma atuação institucional de compromisso e responsabilidade social com a causa da equidade de racial, cujos reflexos verificam-se nos quadros abaixo.

FORÇA DE TRABALHO POR ETNIA



Fonte: SGEP / TRT6.

COMISSIONAMENTO POR ETNIA



Fonte: SGEP / TRT6.

3.2.9 Distribuição das pessoas com deficiência

Inicialmente, vale recordar que a proteção à pessoa com deficiência tem assento na Constituição da República, na qualidade de direito fundamental social, sendo incluída nas esferas da competência comum e concorrente dos entes federados, já prevista enquanto norma programática a reserva de cargos na administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. É o que se depreende dos artigos 23, II, 24, XIV, e 37, VIII, da [Constituição Federal de 1988](#).

Nesse norte, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União disposto na [Lei n. 8.112/1990](#) assegura, em seu art. 5º, §2º, um percentual de até 20% das vagas oferecidas em concurso público para cargo efetivo de todos os Poderes da União, inclusive autarquias e fundações públicas, às pessoas com deficiência.

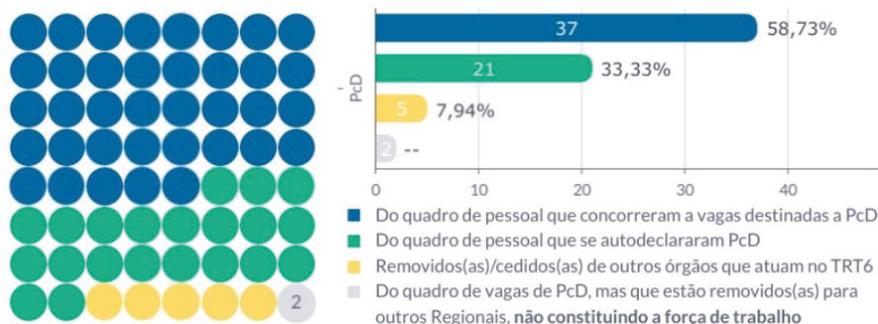
Não à toa, o Estado Brasileiro ratificou a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo com estatura de emenda constitucional, mediante o Decreto Legislativo n. 186/2008, com a devida promulgação pelo Decreto n. 6.949/2009, de cujos princípios destacam-se o respeito à dignidade, à não-discriminação, à plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, à igualdade de oportunidades e à acessibilidade. Este documento é considerado o principal instrumento internacional de proteção à pessoa com deficiência na atualidade.

Mais recentemente, o Brasil normatizou o Estatuto da Pessoa com Deficiência por meio da Lei n. 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão, prevendo respeito aos direitos fundamentais da pessoa com deficiência no país, inclusive tipificando como crime a conduta de “obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência”, ressaltando que “a pena pela adoção deliberada de critérios subjetivos para indeferimento de inscrição, de aprovação

e de cumprimento de estágio probatório em concursos públicos não exclui a responsabilidade patrimonial pessoal do administrador público pelos danos causados”, consoante disposto no art. 8º, II e §2º do referido diploma legal.

Analisando o quadro de pessoal do TRT6 sob esse enfoque, verifica-se que, ao menos em 2022, não se identifica nenhuma pessoa com deficiência dentre os integrantes da magistratura que compõem o Tribunal.

DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

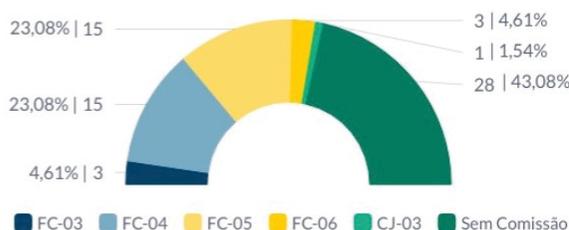


QUANTIDADE DE SERVIDORES(AS) PcD POR TIPO DE DEFICIÊNCIA

Tipo de Deficiência	Qtde	%
Auditiva*	12	18,46%
Física	36	55,38%
Visual	17	26,15%
Total	65	100%

\*Um dos servidores também possui deficiência visual além da auditiva contabilizada

QUANTIDADE DE SERVIDORES(AS) PcD QUE POSSUEM COMISSÃO



Fonte: SGEP / TRT6.

### 3.3 Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas

#### 3.3.1 Recrutamento de magistrados(as)

O ingresso na carreira da magistratura dá-se mediante concurso público de provas e títulos, conforme determinação contida no art. 93, I, da Constituição Federal. Por força da Resolução [CSJT n. 336/2022](#), alterada pela Resolução CSJT n. 350/2022, compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a promoção do Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na Magistratura do Trabalho, com a adesão facultativa dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Em 2022, embora o TRT6 tivesse cargos vagos, não houve nomeação de Juiz(a) do Trabalho Substituto(a) advinda do Concurso Nacional, tampouco provimento decorrente do Concurso Nacional de Remoção, pois os interessados não obtiveram autorização de seus tribunais de origem.

#### 3.3.2 Recrutamento de servidores(as)

No que se refere ao quadro efetivo de servidores(as), a admissão de pessoal é realizada por meio de concurso público, conforme disposto no art. 37, II, da Constituição Federal e nos artigos 10 e 11 da [Lei n. 8.112/1990](#). Com efeito, o certame tem por objetivo primordial a seleção de pessoas a partir da aferição do conhecimento necessário ao desempenho das atribuições próprias do cargo efetivo que se busca preencher, a fim de compor a força de trabalho do órgão em número suficiente para atender as diversas unidades judiciárias e administrativas, inclusive aquelas que demandam formação técnica específica, priorizando sempre a efetiva prestação jurisdicional. No caso a trato, a realização de concurso público depende de autorização do Plenário do TRT6 e de dotação orçamentária disponibilizada pelo CSJT.

Cabe registrar que o edital do último concurso de servidores(as), ainda em vigência, além de contemplar a reserva de vagas às pessoas com deficiência no percentual de 5%, conforme previsão no inciso VIII do artigo 37 da Constituição Federal de 1988 e na [Lei n. 7.853/1989](#), também observou a reserva de 20% das vagas aos(às) candidatos(as) autodeclarados(as) negros(as), assegurada, como dito anteriormente, pela Lei n. 12.990/2014 e Resolução CNJ n. 203/2015, alterada pela Resolução CNJ n. 457/2022, o que permitiu no exercício de 2022 a posse de nove candidatos(as) cotistas e três candidatos(as) com deficiência em cargos efetivos do quadro de pessoal do Tribunal, dentre Técnicos e Analistas Judiciários. Os instrumentos relacionados ao aludido certame podem ser consultados através do link [Concursos](#), na aba Institucional do portal do TRT6 na internet, onde também fica disponível para controle social a [relação de nomeações](#) respectivas, que é atualizada periodicamente pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

### 3.3.3 Alocação de pessoas

A [Resolução CNJ n. 219/2016](#) estabelece os parâmetros necessários à lotação de servidores(as) do Poder Judiciário. Por sua vez, a [Resolução CSJT n. 296/2021](#), adotando a disciplina ali contida quanto à distribuição da força de trabalho, dispôs acerca da padronização da estrutura organizacional e de pessoal de toda a Justiça Trabalhista. Nessa trilha, observando a determinação contida no parágrafo único do art. 42 da aludida norma, o TRT6 remeteu ao CSJT plano de ação para implantação daquele novo regimento.

Em síntese, nas unidades de apoio direto à atividade judicante (área judiciária), a quantidade de servidores(as) deve obedecer o critério da média de novos casos distribuídos no último triênio, enquanto que, nas unidades de apoio indireto à atividade judicante (área administrativa), é estipulado o máximo de 30% da força de trabalho total do órgão, excluindo-se do cálculo aqueles(as) servidores(as)

lotados(as) nas Escolas Judiciais e nas unidades de Tecnologia da Informação e Comunicação, regidas por normas próprias.

Importante esclarecer que, apesar de todo o esforço deste Regional para conciliar uma boa prestação jurisdicional com os limites de distribuição da força de trabalho, a restrição orçamentária imposta à Justiça Trabalhista afetou diretamente a equalização do quantitativo de servidores(as) entre as unidades.

Com efeito, devido à vedação de contratação de pessoal que acarretasse aumento de despesa, as nomeações efetivadas no exercício de 2022 foram consideravelmente inferiores ao número de cargos vagos, em que pese ainda vigente o concurso público promovido pelo TRT6 em 2018 e com considerável relação de aprovados(as) aguardando nomeação.

Desta feita, diante da defasagem nacional no quadro de servidores(as), o CSJT realizou estudos para minimizar os danos à força de trabalho nos Tribunais decorrentes do orçamento restrito, o que resultou na autorização para o provimento de 23 cargos vagos nesta Corte decorrentes de aposentadoria e falecimento com pensão, mesmo considerando o aumento de despesas para o erário. Entretanto, remanescem 112 cargos vagos nesta condição. No geral, no ano de 2022, foram efetivados 38 provimentos, considerando também a reposição dos cargos que não geraram novas despesas à Administração, cujas vacâncias decorreram de posse em outro cargo público inacumulável ou demissão.

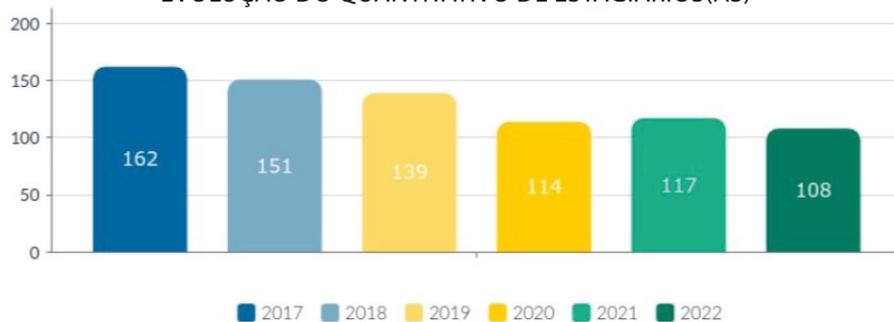
Na tentativa de minimizar as consequências negativas dessa conjuntura, o TRT6 esmerou-se em aperfeiçoar critérios de alocação de pessoal adotando boas práticas para diminuição da rotatividade de pessoal, inclusive a automatização de processos e procedimentos, além da análise de currículos e competências, buscando sempre que possível, conciliar os interesses da administração com as pretensões pessoais e profissionais dos(as) servidores(as).

### 3.3.4 Contratação de estagiários(as)

O estágio de estudantes no âmbito do TRT6 é regulamentado pelo Ato TRT6-GP n. 86/2022, com o objetivo de promover o aprendizado através da experiência prática e propiciar a necessária integração com o mercado de trabalho, observada a correlação com a respectiva área de formação profissional, constituindo um importante instrumento de responsabilidade social do Tribunal.

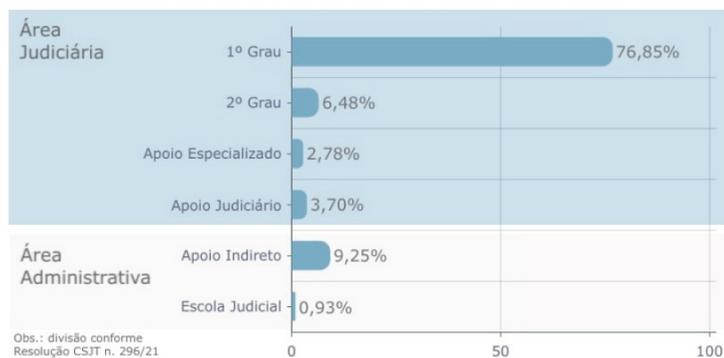
No exercício de 2022, o quadro de estagiários(as) da 6ª Região atingiu um total de 108 estudantes de ensino superior, dos quais 11 encerraram o ano lotados(as) na área administrativa, sendo um deles na Escola Judicial, e 97, na área judiciária, desses, 83 no 1º grau de jurisdição e 7 no 2º.

EVOLUÇÃO DO QUANTITATIVO DE ESTAGIÁRIOS(AS)



Fonte: SGEP / TRT6.

DISTRIBUIÇÃO DOS ESTAGIÁRIOS(AS) POR ÁREA DE ATUAÇÃO



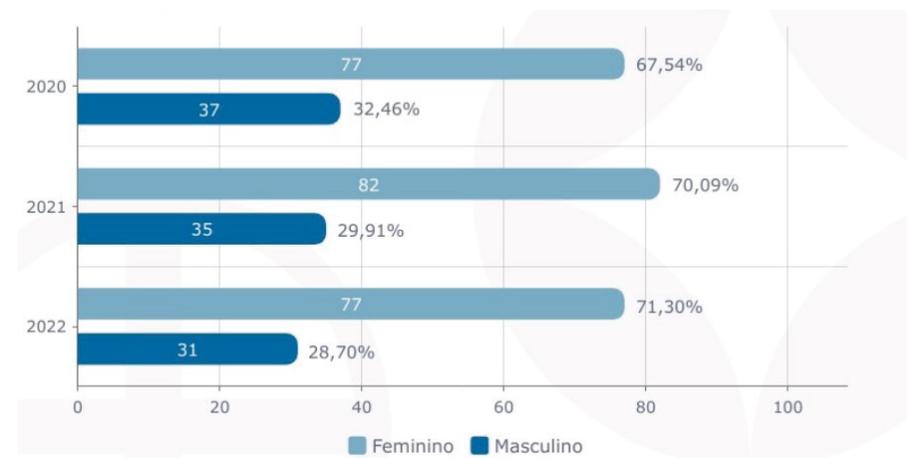
Fonte: SGEP / TRT6.

O TRT6 recrutou, além dos(as) candidatos(as) classificados(as) no processo seletivo de 2019, estudantes aprovados(as) em seleções de outros órgãos da Administração Pública.

Com a edição da nova regulamentação de Estágio Remunerado citada anteriormente, passou a ser exigida seleção pública baseada em prova de conhecimentos para a admissão de estudantes ao estágio não obrigatório, sendo vedada a cobrança de quaisquer valores dos(das) candidatos(as) a título de inscrição ou de intermediação.

No quadro de estagiários(as) ativos(as) em 31/12/2022, verifica-se a manutenção da predominância de estudantes do sexo feminino sobre o masculino, em relação ao ano anterior.

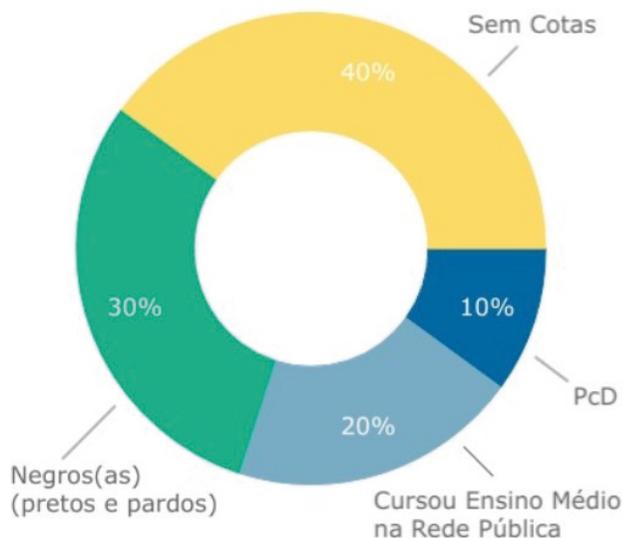
EVOLUÇÃO DO COMPARATIVO DE GÊNERO ENTRE ESTAGIÁRIOS(AS)



Fonte: SGEP / TRT6.

Importante ressaltar que, assim como em anos anteriores, o TRT6 manteve a reserva de vagas para pessoas com deficiência, para negros(as) e para estudantes que estejam cursando ou tenham cursado o ensino médio na rede pública, inclusive entre os(as) recrutados(as) em outros órgãos da Administração Pública. Os(as) beneficiados(as) por cota racial passaram por entrevista de heteroidentificação para confirmação da veracidade da autodeclaração.

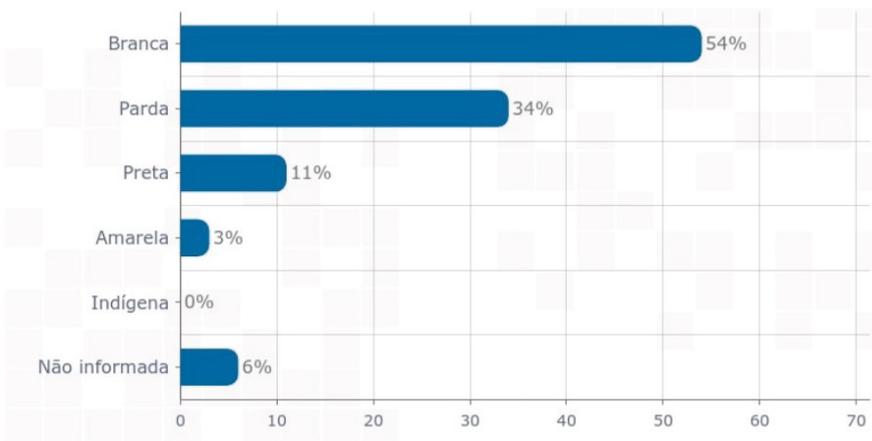
RESERVA DE VAGAS NO PROCESSO SELETIVO DE ESTAGIÁRIOS(AS)



Fonte: SGEP / TRT6.

No período em referência, os(as) estudantes negros(as) (pretos e pardos) representaram 41,67% da composição étnica dos(as) estagiários(as) do Tribunal.

DISTRIBUIÇÃO DE ESTAGIÁRIOS(AS) POR ETNIA



Fonte: SGEP / TRT6.

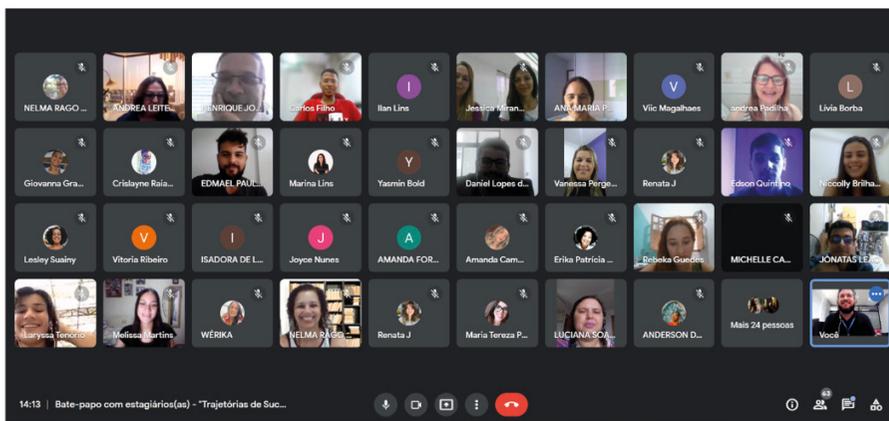
Em 2022, 57 estagiários(as) ingressaram no TRT6, o que representou uma diminuição de 45,19% em relação ao número de ingressos em 2021, visto que muitos(as) candidatos(as), ao serem convocados(as), já não preenchiam os requisitos para a participação no programa ou haviam assumido outro estágio, considerando que se tratava de um Processo Seletivo do ano de 2019.

Cumpra esclarecer que se encontra aberto novo processo seletivo para o preenchimento das vagas de estágio, considerando o encerramento do prazo de validade do anterior.

EVOLUÇÃO DO INGRESSO DE ESTAGIÁRIOS(AS)

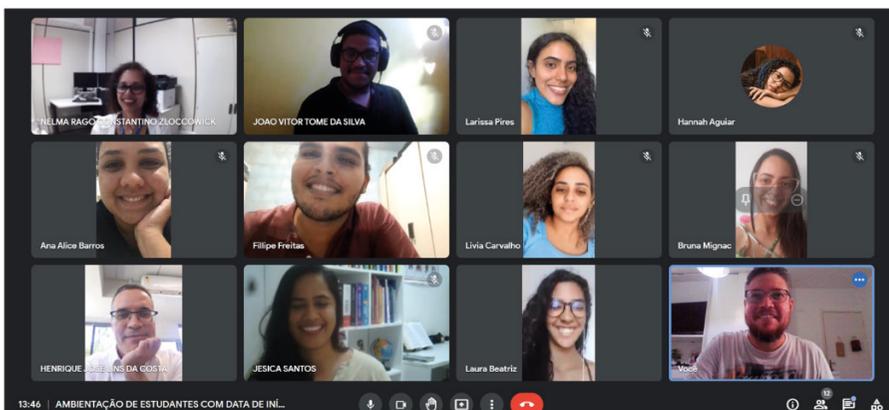


EVENTO TELEPRESENCIAL EM COMEMORAÇÃO AO DIA DO ESTAGIÁRIO(A) (18/08/2022)



Fonte: acervo da SGEP / TRT6.

AMBIENTAÇÃO DE ESTÁGIO REALIZADA EM 03/10/2022

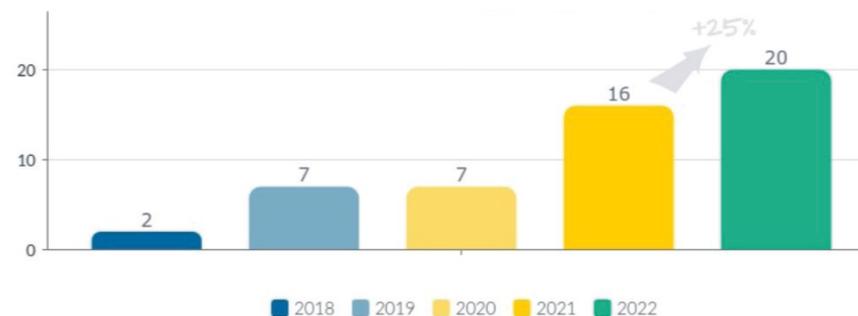


Fonte: acervo da SGEP / TRT6.

3.3.5 Contratação de adolescentes e jovens aprendizes

O Programa de Aprendizagem, regulamentado pelo [Ato TRT6-GP n. 342/2021](#), foi ampliado em 2022, passando a contar com 20 vagas, o que representou um incremento de 25% em relação à oferta do ano anterior.

EVOLUÇÃO DO QUANTITATIVO DE APRENDIZES



Fonte: SGEP / TRT6.

Iniciado em 2018, o Programa tem o objetivo de proporcionar a formação técnico-profissional metódica que favoreça o ingresso no mercado de trabalho, bem como estimular a manutenção dos participantes no sistema educacional.

Participam do programa adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social, segundo os critérios estabelecidos em Lei, sendo destinada parte das vagas a moradores(as) da Comunidade do Pilar (entorno do Tribunal), da Vila Santa Luzia (zona norte de Recife) e a integrantes da Orquestra de Câmara do Alto da Mina, comandada pelo maestro Israel de França, que emprega a música como agente de transformação social, atendendo cerca de 50 crianças e adolescentes daquela comunidade carente, localizada no bairro dos Bultrins (Olinda).

O Programa contempla, ainda, adolescentes e jovens que cumpriram medida socioeducativa, residentes de casas de acolhimento e com Síndrome de Down.

Vale dizer que a ampliação do programa de aprendizagem foi objeto do Plano de Logística Sustentável do TRT6 para o período 2022/2026, aprovado pelo [Ato TRT6-GP n. 605/2022](#), sendo estabelecida a meta de elevar em 20% o número de aprendizes abrangidos pelo programa em comparação ao ano anterior ou garantir a

reserva de cotas sociais, socioeducativas ou de pessoas com deficiência ou síndrome de Down, o que foi alcançado, registre-se.

Importante assinalar que a contratação desse pessoal é feita de modo indireto, conforme permitido pelo art. 431 da CLT, por meio da Inspetoria Salesiana do Nordeste do Brasil, mediante contratos de aprendizagem devidamente anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Desde o início, 36 adolescentes e jovens ingressaram no programa, que possui um baixo índice de evasão, com apenas seis desligamentos antes do término do contrato, o que representa 16,66% do total.

Todos esses indicadores revelam a bem sucedida experiência do TRT6, neste particular, e explica as diversas consultas recebidas de outros tribunais das esferas federal e estadual, nos últimos dois anos, em busca do compartilhamento do modelo implementado neste Regional.

PRIMEIRO DIA DO APRENDIZ CARLOS NEY NO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM



Foto: Elisângela Freitas - CCS / TRT6.

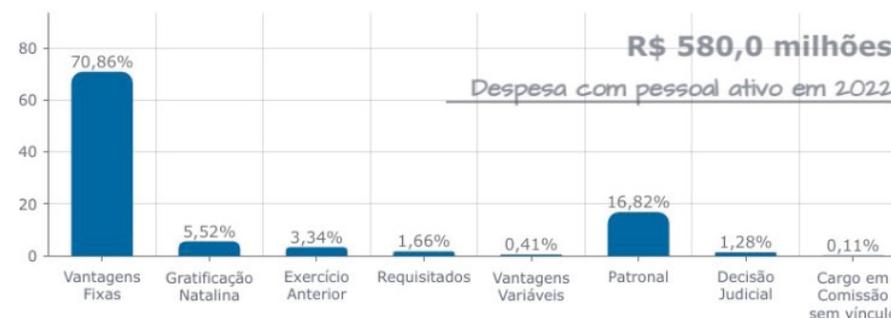
APRENDIZ KARLA DANIELY EM SEU AMBIENTE DE APRENDIZAGEM PRÁTICA



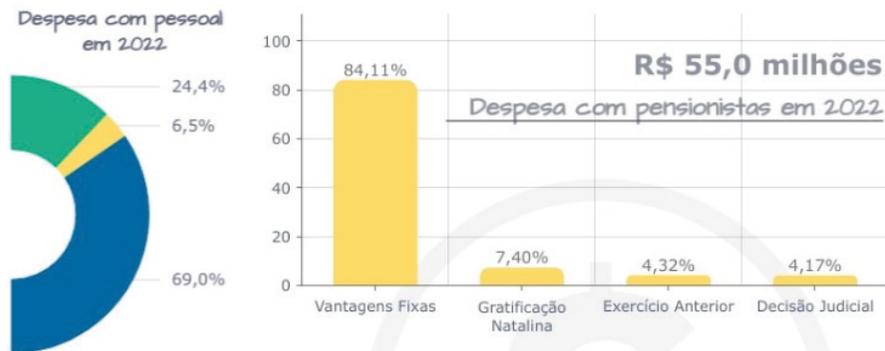
Foto: Elisângela Freitas - CCS / TRT6.

3.4 Detalhamento da despesa de pessoal, evolução dos últimos anos e justificativas

3.4.1 Magistrados(as) e servidores(as) ativos(as), inativos(as) e pensionistas



Fonte: SOF / TRT6.



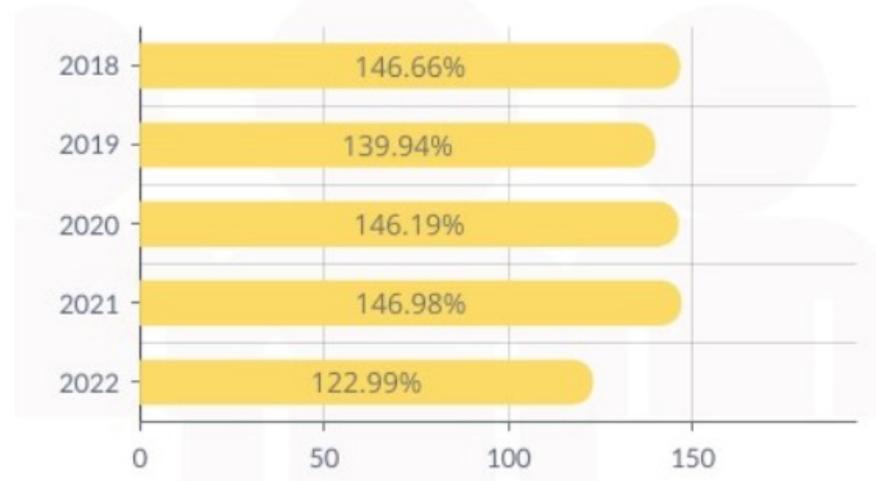
Fonte: SOF / TRT6.



Fonte: SOF / TRT6.

Em comparação ao ano anterior, verifica-se um aumento de 5,36% no custo total da despesa com pessoal em 2022. Nota-se, contudo, que o aumento bem mais expressivo das despesas com inativos e pensionistas em relação às despesas com ativos é explicado pelo pagamento de correção monetária e juros da Parcela Autônoma de Equivalência (PAE), classificado como despesa de exercício anterior. Isto também explica a significativa alteração na proporção de gastos com os ativos em relação aos inativos e pensionistas ilustrada a seguir:

PROPORÇÃO DAS DIFERENÇAS ENTRE DESPESAS COM ATIVOS E DESPESAS COM INATIVOS + PENSIONISTAS



Fonte: SOF / TRT6.

3.4.2 Estagiários(as)

No tocante ao estágio de estudantes no TRT6, o gráfico abaixo detalha as despesas ocorridas no período de 2017 a 2022:

EVOLUÇÃO DA DESPESA COM O PROGRAMA DE ESTÁGIO REMUNERADO



Fonte: SOF / TRT6.

O aumento da despesa em 13,84% justifica-se pelo reajuste da bolsa-estágio e do auxílio-transporte ocorrido em outubro de 2022, por meio do Ato TRT6-GP n. 456/2022. Por outro lado, cumpre esclarecer que houve sobra orçamentária neste particular, o que decorreu dos desligamentos não previstos de estagiários(as), bem como do baixo número de candidatos(as) recrutados(as) no processo seletivo de 2019 ou aproveitados(as) de outros Órgãos da Administração Pública.

### 3.4.3 Adolescentes e jovens aprendizes

No que se refere ao Programa de Aprendizagem, a evolução das despesas ocorreu de acordo com o gráfico a seguir.

EVOLUÇÃO DA DESPESA COM O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM



Fonte: SOF / TRT6.

Registrou-se um aumento de 84,66% das despesas em relação ao exercício de 2021 devido à ampliação do quadro, de 16 para 20 aprendizes, a partir de setembro de 2022 e reajustes do salário mínimo e auxílio transporte.

## 3.5 Estratégia de valorização por desempenho e ferramentas de apoio

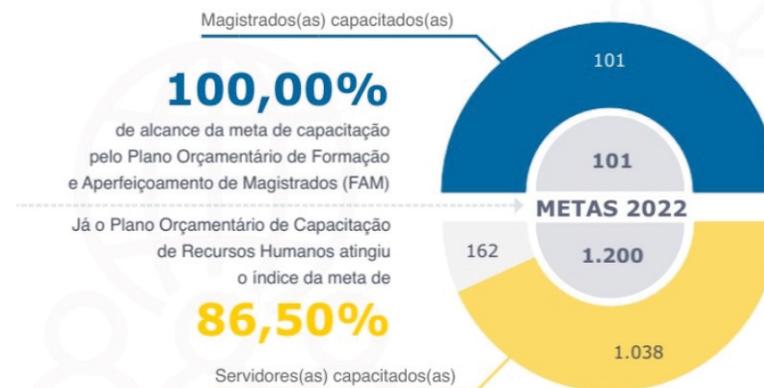
### 3.5.1 Capacitação - estratégias e números

A [Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região \(EJ-TRT6\)](#) é um órgão integrante deste Tribunal cuja missão é promover a formação inicial e o aperfeiçoamento de magistrados(as) e servidores(as).

Dotada de autonomia didático-científica, a EJ-TRT6 compõe o sistema integrado de formação de Juizes(as) 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 n. 45/2004](#).

As ações de formação e aperfeiçoamento de servidores(as) desenvolvidas pela EJ-TRT6 obedecem às diretrizes traçadas na Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, instituída pela Resolução (CNJ) n. 192/2014, sendo oferecidos cursos de formação inicial e continuada, nas modalidades presencial, semipresencial e educação à distância (EaD).

ALCANCE DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO



Fonte: EJ-TRT6.

Dentre as ações de capacitação promovidas pela EJ-TRT6 ao longo de 2022, destacam-se as seguintes: o I Congresso Internacional da Ejud-6; o 71º Conematra, na sede da Escola; o início das aulas do primeiro curso de pós-graduação da instituição, o Mestrado Profissional em Políticas Públicas com ênfase em Poder Judiciário, em parceria com a UFPE; os Cursos provenientes do Projeto Escola Aberta; os Cursos de Aperfeiçoamento e de Formação de Conciliadores e Mediadores, com a participação de magistrados(as) do TRT6; o Programa de Formação e Atualização Profissional; os Encontros de Diretores de Varas do Trabalho, de Assessores de Desembargador e de Oficiais de Justiça.

Além dessas, as Jornadas Institucionais para Magistrados(as) e os eventos que abordaram Arte, Cultura, Projetos Sociais e Políticas Afirmativas foram outras atividades que favoreceram significativamente os resultados obtidos pelo TRT6.

### 3.5.2 Valorização e desempenho

#### **Reconhecimento e Recompensa**

O programa de reconhecimento e recompensa apresenta-se como um mecanismo institucional de fomento à cooperação e ao desempenho coletivo e individual. Foi incorporado ao Projeto de Fortalecimento da Governança em Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e se encontra na fase de construção da metodologia e de revisão/elaboração de normativos que embasarão a criação do programa. É indispensável considerando-se, especialmente, que a elevação da própria performance institucional depende essencialmente da motivação, do comprometimento e da integração de suas equipes, servidoras e servidores.

#### **Avaliação de Desempenho**

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 em 2021 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 de autoconhecimento, autocrítica e desenvolvimento contínuo. Convém ressaltar que, até o momento, permanece sem definição de data para a junção das duas ferramentas.

#### **Progressão e Promoção Funcional**

A progressão funcional é concedida anualmente aos(às) servidores(as) que não se encontram no último padrão da carreira, com base na avaliação de desempenho. O(A) servidor(a) que não atingir o desempenho mínimo esperado na avaliação ficará estagnado na carreira por um ano. Em 2022 foram concedidas 410 progressões.

Já a promoção, que é a mudança de classe entre as três existentes (A, B e C), é concedida aos(às) servidores(as) que estejam posicionados(as) no último padrão da classe e, durante o período de permanência nesta, tenham participado de ações de treinamento que totalizem o mínimo de 80 horas-aula de capacitação. Além disso, é necessário apresentar desempenho satisfatório no processo de avaliação. Em 2022, o TRT6 promoveu 134 servidores(as).

Segue o posicionamento dos(as) servidores(as), por classe e padrão, nas respectivas carreiras do TRT6 em 31 de dezembro de 2022.

DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES(AS) POR CLASSE  
E PADRÃO NAS CARREIRAS

Classe	Padrão	Analista Judiciário	Técnico Judiciário	Auxiliar Judiciário
C	13	310	776	5
	12	23	20	-
	11	88	35	-
B	10	37	45	-
	9	24	38	-
	8	16	49	-
	7	19	43	-
	6	1	10	-
A	5	3	17	-
	4	7	2	-
	3	-	-	-
	2	18	15	-
	1	17	23	-
<b>Total</b>		<b>563</b>	<b>1073</b>	<b>5</b>

Fonte: SGEP / TRT6.

### Estágio Probatório

No exercício de 2022, oito servidores(as) foram aprovados(as) no estágio probatório e declarados(as) estáveis, não havendo, durante a análise, intercorrências passíveis de intervenção pela comissão designada para tal fim.

#### 3.5.3 Ferramentas de apoio

##### Teletrabalho e Trabalho Remoto

O Programa de Teletrabalho está regulamentado pela Resolução Administrativa TRT6 n. 3/2022. Em abril de 2022, com o fim do trabalho remoto, houve a retomada das inscrições de servidores(as) aptos(as) e interessados(as) em participarem do programa, o que resultou num total de 871 servidores(as) praticando o teletrabalho ao final do ano. Frise-se que o CSJT ainda não disponibilizou

um sistema informatizado para a gestão dos dados do programa, de modo que, atualmente, o controle dessa modalidade de trabalho é realizado manualmente, através de registros em planilha de Excel, o que compromete, sobremaneira, a confiabilidade dessas informações, além de rebaixar a eficiência desse processo.

##### Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT)

Em 2022, o TRT6 concentrou esforços no cumprimento de prazos da segunda e da terceira fases do eSocial. A priorização de ajustes de cadastros do SIGEP, necessários em decorrência de inconsistências identificadas na base de dados do Módulo Principal e do alinhamento às exigências de informações para o eSocial, antes não coletadas pelo Tribunal, permitiu que este Regional cumprisse com sucesso o cronograma estabelecido pelos gestores da plataforma do governo federal. Também fundamentais para o êxito foram a dedicação das equipes técnica e negocial na instalação tempestiva de novas versões do SIGEP e nas respectivas homologações.

Ações de ajuste de cadastros e de adaptação de procedimentos técnicos foram necessários também para a viabilização do correto envio automatizado de informações para órgãos de controle e sistemas como o e-Gestão.

Independentemente das demandas originadas no eSocial e em outros sistemas, o TRT6 buscou, em 2022, instalar e estudar os novos módulos do SIGEP disponibilizados pelo CSJT, para cumprir a diretriz de adoção plena do sistema. O esforço, que avançará sobre 2023, inclui análises para adaptação dos processos de trabalho às regras dos novos módulos. E inclui também o registro de chamados na plataforma Redmine do SIGEP-JT, decorrentes de dúvidas e da identificação de imperfeições pelo Subcomitê Regional do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT) e pelas unidades que utilizam o sistema.

### 3.5.4 Prevenção e controle da saúde e qualidade de vida

O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), instituído pelo [Ato TRT6-GP n. 367/2013](#) no âmbito interno do TRT6, tem caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde de magistrados(as) e servidores(as).

O PCMSO objetiva a visualização do perfil epidemiológico do Tribunal, a prestação de informações sobre o ambiente de trabalho e os possíveis riscos à saúde de magistrados(as) e servidores(as) decorrentes das atividades laborais, com vistas ao embasamento técnico das ações voltadas à prevenção de doenças, bem como de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho. É realizado anualmente e engloba os exames médicos admissional, demissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função, de afastamento definitivo, de acidente em serviço e de doenças ocupacionais ou profissionais, além dos programas, projetos e campanhas instituídos pelo Núcleo de Saúde, dos quais se destacam as Campanhas de Aplicação de Flúor, destinadas a filhos(as) de magistrados(as) e servidores(as), o Programa de Preparação para Aposentadoria – Novo Tempo, as campanhas de prevenção do câncer de mama (Outubro Rosa) e do câncer de próstata (Novembro Azul), as Campanhas de Vacinação contra gripe H1N1, pneumonia e herpes-zóster e ações para prevenção, tratamento e controle de hipertensão arterial, diabetes e dislipidemia.

Nesse contexto, a Seção de Saúde Mental desenvolveu a campanha do Janeiro Branco, que busca chamar a atenção para o tema da saúde mental e estimular a adoção de práticas e comportamentos que levem as pessoas a se sentirem mais felizes, dentro e fora do ambiente do trabalho. Durante esse ciclo, foram ministradas palestras transmitidas pela plataforma Zoom e a carga horária

foi computada para fins de adicional de qualificação.

Em abril, a Seção de Enfermagem realizou a X Campanha de Vacinação Contra Gripe H1N1 no Fórum Advogado José Barbosa de Araújo (Fórum Trabalhista do Recife) e no prédio sede do TRT6. Foram aplicadas 238 vacinas contra a gripe H1N1 e vacinadas 35 pessoas contra pneumonia e herpes zoster entre magistrados(as), servidores(as) e dependentes.

Já no mês de maio, a Seção de Enfermagem iniciou visitas aos locais de trabalho das Varas do Trabalho do Recife para cadastrar e monitorar magistrados(as) e servidores(as) portadores de hipertensão, diabetes e dislipidemias.

Ainda no mês de maio, a Seção de Fisioterapia realizou a Campanha Todo Movimento Conta, com o objetivo de combater o sedentarismo e estimular o aumento de atividade física entre magistrados(as) e servidores(as), considerando as Novas Diretrizes da OMS para atividade física e comportamento sedentário.

Em julho, destaca-se a Campanha de Aplicação de Flúor, dirigida a dependentes menores de magistrados(as) e servidores(as), a partir dos 3 até os 14 anos de idade. Seu objetivo é a prevenção da incidência de cáries no público alvo, bem como o incentivo à adoção de bons hábitos de higiene oral para preservação da saúde bucal.

O Agosto Lilás é uma campanha de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher. A iniciativa buscou a conscientização sobre a importância de colocar um fim nesse tipo de abuso, sendo uma das principais armas a denúncia do agressor. Além disso, a campanha divulgou os serviços de acolhimento a essas vítimas.

A Seção de Saúde Mental, no ciclo do Setembro Amarelo, organizou uma série de ações para conscientização sobre a importância

da vida e prevenção do suicídio, buscando mais uma vez colocar o tema de saúde mental em pauta, a partir da divulgação de bons hábitos, sinais de alerta acerca do suicídio e canais de ajuda.

A Campanha de Prevenção ao Câncer de Mama foi realizada em outubro com visitas aos locais de trabalho para distribuição de material educativo e alerta acerca da importância da prevenção através do autoexame. Realizou-se também uma feirinha de saúde em comemoração ao Outubro Rosa, na qual foram arrecadados 130 quilos de alimentos para doação ao Hospital do Câncer de Pernambuco.

A Campanha de Prevenção de Câncer Bucal foi realizada na última semana de outubro, quando foram atendidos 68 servidores(as), sendo realizado exame clínico para detecção de feridas e/ou lesões indicativas de anormalidades na cavidade bucal e orientação de autoexame.

Em novembro, foi realizada a Campanha de Prevenção do Câncer de Próstata em parceria com a Prefeitura do Recife. Contou com a realização de testes para detecção de HIV, hepatite B e C e Sífilis (160 testes realizados) e vacinas contra gripe, hepatite, tétano e febre amarela (200 doses aplicadas).

Em conjunto com a imprensa TRT6, foi desenvolvido o Projeto “Cuide-se”, com divulgação mensal de textos com conteúdo preventivo, elaborados pelos profissionais do Núcleo de Saúde (males do tabagismo, doenças coronárias, câncer bucal, diabetes e AIDS).

A realização dos exames médicos periódicos deu-se como planejado, sendo cumprida a Meta Específica do CNJ: “Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos três ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior”.

Em 2021, foram realizados 201 exames médicos periódicos, sendo 194, em servidores(as) e sete, em magistrados(as). Já em 2022, 639 servidores(as) e 39 magistrados(as) concluíram o exame, o que representou um aumento de 329% em comparação ao ano anterior.

De igual modo, também merecem atenção o Programa de Prevenção e Controle de LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) baseado na [Norma Regulamentadora NR 17](#) (Ergonomia) do Ministério do Trabalho e o Programa de Saúde Mental. O primeiro consiste em ações próprias da Fisioterapia do Trabalho de caráter notadamente preventivo e de orientação, visando ainda a detecção e minimização dos fatores de risco específico, a fim de reduzir o índice de morbidade relacionado às LER/DORT no ambiente organizacional. Integram o Programa, entre outras ações, a consultoria (presencial ou à distância) voltada para magistrados(as) e servidores(as) que necessitem de orientações para correção postural e/ ou ajuste do seu posto de trabalho, seja nas dependências do tribunal ou na própria residência, quando em situação de trabalho remoto ou teletrabalho, associada a sessões de alongamento, de relaxamento e incentivo à prática de mobilização corporal ou atividades físicas em prol da saúde e qualidade de vida no ambiente laboral.

Já o Programa de Saúde Mental contempla ações com foco na minimização de fatores de risco existentes no ambiente de trabalho, propiciadores de estresse, tensão e insatisfação, assim como o acompanhamento terapêutico e social dos casos de transtornos mentais e comportamentais por meio dos recursos disponibilizados pelo Tribunal ou mediante encaminhamento para serviços externos. Envolve ainda a sensibilização de todos(as) os(as) que integram o órgão, a partir da disseminação de informações, orientações e vivências que possibilitem a diminuição de atitudes discriminatórias e preconceituosas em relação ao sofrimento mental, além da estimulação de hábitos saudáveis de vida, buscando a redução do impacto do estresse organizacional na saúde

dos seus membros e servidores(as), além da ampliação da oferta de atendimento especializado a magistrados(as) e servidores(as), inclusive através de uma rede credenciada de assistência mental, com ações estratégicas preliminares, preventivas e terapêuticas.

CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A GRIPE H1N1



Fonte: Seção de Enfermagem / TRT6.

CAMPANHA DE COMBATE AO FUMO



Fonte: Seção de Serviço Social / TRT6.

CAMPANHA TODO MOVIMENTO CONTA



Fonte: Seção de Enfermagem / TRT6.

PROJETO CUIDE-SE



Fonte: Seção de Serviço Social / TRT6.

## CAMPANHA DE APLICAÇÃO DE FLÚOR



Fonte: Seção de Odontologia / TRT6.

## AÇÃO JANEIRO BRANCO



Fonte: Seção de Saúde Mental / TRT6.

## CAMPANHA AGOSTO LILÁS



Fonte: Seção de Serviço Social e Seção de Saúde Ocupacional / TRT6.

## CAMPANHA SETEMBRO AMARELO



Fonte: Seção de Saúde Mental / TRT6.

## CAMPANHA OUTUBRO ROSA



Fonte: Seção de Enfermagem / TRT6.

## CAMPANHA NOVEMBRO AZUL



Fonte: Seção de Enfermagem / TRT6.

## 3.6 Principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios

A Secretaria de Gestão de Pessoas possuía algumas metas para o ano de 2022 que não puderam ser alcançadas, como a implementação de programa de reconhecimento/valorização de servidores(as), que já possui minuta sendo elaborada pelo Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas e deve estar sendo implementado no ano de 2023.

Com efeito, a Secretaria tinha como meta para 2022 instituir sua política de sucessão através do investimento na gestão do conhecimento, com a tabulação dos processos de trabalho visando à otimização das atividades exercidas, o que será priorizado no ano de 2023.

Com relação aos principais desafios da Secretaria de Gestão de Pessoas pode-se destacar a recomposição da força de trabalho, uma vez que 16,39% dos(as) servidores(as) estão percebendo abono de permanência, ou seja, completaram integralmente os requisitos para aposentadoria. Além disso, 2,18% do quadro de pessoal atingirá essa condição em 2023. Acaso se concretize a aposentadoria desse efetivo, a execução das atividades finalísticas e de apoio deste órgão serão afetadas negativamente, considerando que não há perspectiva de autorização irrestrita para provimento dos cargos vagos, nem de criação de novos cargos.

Não obstante essa conjuntura, a Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT6, através do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas, está desenvolvendo projetos que buscam otimizar a força de trabalho já existente no contexto de escassez de servidores(as). Entre eles, destaca-se a retomada da gestão de pessoas por competências, através, inclusive, da ampliação das funcionalidades do Sistema PROGECOM, que está passando por uma revisão sistematizada de seus módulos, em especial os de competência e de banco de talentos, a fim de alcançar a conjugação dos fatores demanda e aptidão.

Ainda em relação aos desafios na área de pessoas, destacam-se a implementação do sistema substituto do SIGEP-Online, o autoatendimento, que exigiu, ainda no ano de 2022, estudo das unidades através de testes no ambiente de homologação para detectar possíveis falhas. O referido sistema tem recursos relacionados à atualização cadastral de inativos e pensionistas, requerimentos online para servidores(as) e magistrados(as) e repercussão no Módulo Principal (Frequência, Férias e Afastamentos), além da divulgação de atividades de docência de magistrados(as), indicação para comissionamentos, substituições e alteração de lotação, impactando, diretamente, nas atividades de toda a Secretaria.

Destaca-se, por fim, o investimento da Secretaria de Gestão de Pessoas na especialização de servidores(as) em relação ao Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT), inclusive com a proposição de criação de uma unidade especializada no tema dentro da sua estrutura organizacional, o que foi encampado pela Direção da Corte e será levada a efeito no início de 2023. Com tal medida, pretende-se reduzir o tempo médio de tramitação dos processos e identificação de gargalos decorrentes do sistema, a fim de que as equipes possam sanar os pontos críticos, otimizando os esforços da força de trabalho existente.

A perspectiva para os próximos exercícios é muito boa, especialmente diante do investimento na especialização da equipe da Secretaria, através de estudos direcionados, sistematização dos processos e formas de trabalho, assim como o surgimento de novos sistemas e o constante aperfeiçoamento daqueles já existentes. Some-se a isso, a retomada da implementação da gestão de pessoas por competências, bem como a concretização dos programas de reconhecimento e sucessão, que contribuirão decisivamente, não apenas para a melhoria dos serviços prestados pela Secretaria, mas sobretudo para o aprimoramento da política de pessoas do TRT6.

#### 4. GESTÃO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, na condição de órgão público vinculado aos ditames do Direito Administrativo e aos princípios da Administração Pública, tem a obrigação de assegurar o uso eficiente dos recursos públicos.

Nesta seara, uma das principais formas de utilização orçamentária é a contratação de serviços e a aquisição de bens. É por meio das contratações públicas que se viabiliza tanto a infraestrutura física e tecnológica, como os serviços de apoio ao funcionamento das atividades finalísticas do Regional.

Por isso, faz-se extremamente necessária a busca incessante pela implementação das melhores práticas relacionadas à gestão de licitações e contratos. Assim, é possível agregar valor à atividade negocial, criar condições para o alcance dos objetivos estratégicos e contribuir efetivamente para a materialização da missão institucional do órgão.

No TRT6, a gestão de licitações e contratos está sob a responsabilidade da Coordenadoria de Licitações e Contratos (CLC), unidade administrativa responsável pela condução do processo de aquisição de bens e contratação de serviços, seja por meio de procedimento licitatório, seja sob a forma de contratação direta (dispensa ou inexigibilidade de licitação), pela elaboração de termos de contratos, de convênios e congêneres, de aditivos e de apostilamentos, bem como pelas fiscalizações administrativas e controle e liberação dos valores retidos da conta vinculada das contratadas.

Ademais, ressalte-se que, além de estar alinhada com os objetivos institucionais previstos no planejamento estratégico, a gestão de licitações e contratos é orientada pelo plano anual de compras do TRT6.

Adentrando nos resultados dos trabalhos realizados no exercício 2022, no que se refere aos procedimentos relativos à gestão de licitações e contratos, foram apurados os seguintes números:

TIPOS DE PROCESSOS	QUANTIDADE
Dispensas	17
Inexigibilidades	69
Participação em Atas de Registro de Preços	7
Adesão a Atas de Registro de Preços	1
Licitações concluídas com êxito – Pregões eletrônicos	49

Fonte: SA / TRT6.

Nessa temática, vale destacar um relevante indicador de gestão que é o tempo médio de tramitação dos processos licitatórios para aquisição de bens e contratação de serviços. Em 2022, considerando apenas as licitações concluídas com êxito, contando da data de autuação processual até o relatório final para homologação, o procedimento durou 70 dias, resultado satisfatório, tendo em vista a realização de licitações com objetos inovadores e/ou complexos, a exemplo do serviço de atenção primária à saúde (APS) no Regional e de dois grandes certames referentes à contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra (auxiliar de portaria e telefonistas).

GESTÃO DE CONTRATOS	
Novas contratações	58
Termos aditivos aos contratos vigentes	79
Convênios celebrados no exercício	3
Termos aditivos aos convênios vigentes	1
Acréscimos e supressões contratuais	10
Reajustes	34
Revisões contratuais	25
Prorrogações	61
Repactuações	9

Fonte: SA / TRT6.

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, em conformidade com o regramento previsto na [Resolução CNJ n. 169/2013](#).

No exercício 2022, foram realizadas 45 liberações de créditos provisionados nas contas-depósitos vinculadas e o número de empregados alocados nos contratos em comento está disposto conforme tabela a seguir:

SERVIÇOS TERCEIRIZADOS COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA E GESTÃO DA CONTA VINCULADA	NÚMERO DE EMPREGADOS
1. Condução de veículos oficiais – Motoristas	13
2. Serviços de vigilância armada	16
3. Serviços de auxiliar de portaria (vigilância desarmada)	85
4. Serviços de telefonistas	02
5. Serviços de manutenção predial - área 01	36
6. Serviços de limpeza, higienização, conservação e garçonaria	105
7. Serviços gerais de estocagem e distribuição de materiais	05
8. Serviços de mensageiros	04
9. Apoio administrativo na área de auditoria médico-hospitalar	05
10. Central de serviços de TI	12
11. Serviços de designer gráfico	01
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>

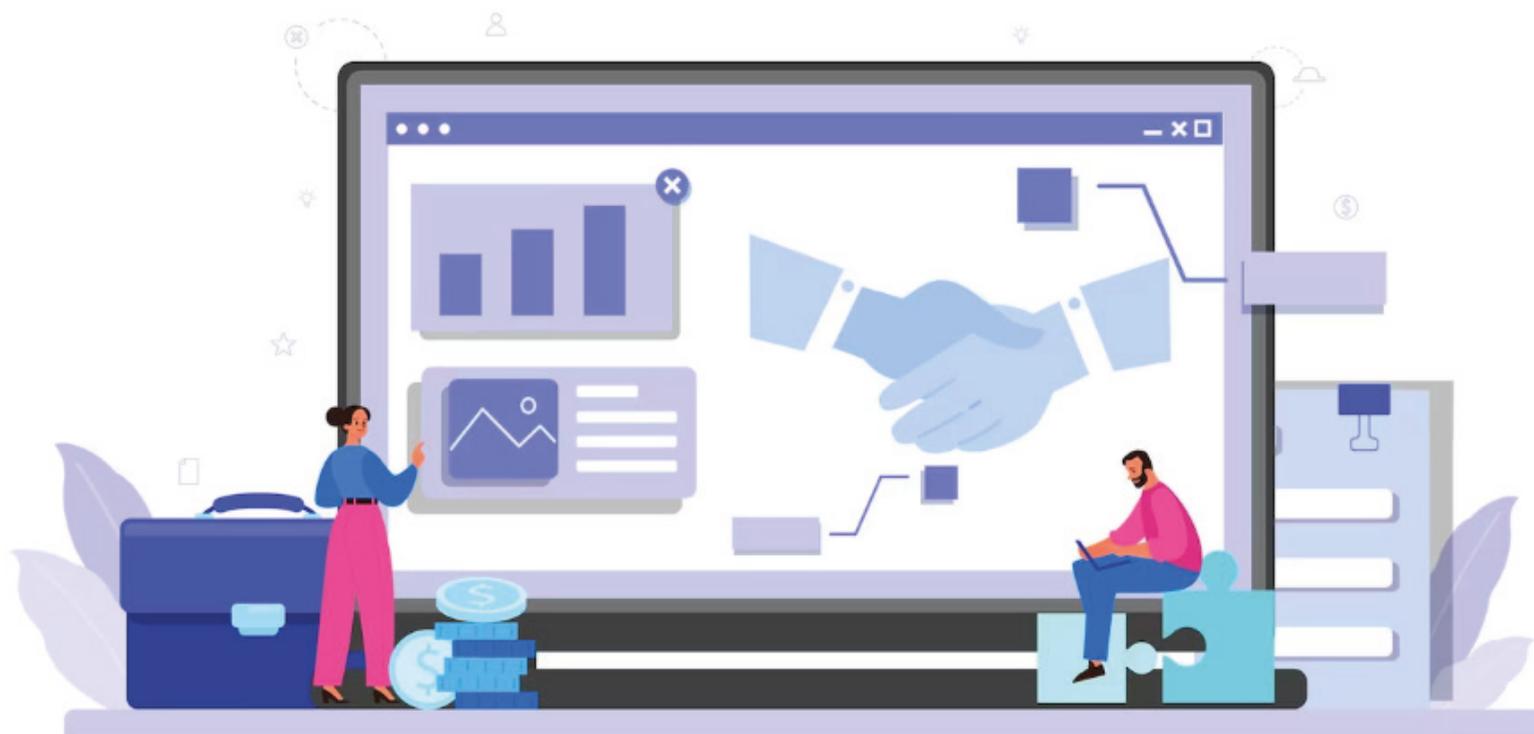
Fonte: SA / TRT6.

#### 4.1 Conformidade legal

No que tange às licitações e contratos, observa-se a Constituição Federal de 1988 e as normas legais e infralegais pertinentes, em especial, as Leis [n. 8.666/1993](#) e [n. 10.520/2002](#), a [Lei Complementar n. 123/2006](#), Decretos [n. 10.024/2019](#) e [n. 7.892/2013](#), entre outros instrumentos legais atinentes à matéria.

Nesse contexto, é importante destacar resoluções do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, jurisprudências do Tribunal de Contas da União, orientações da Advocacia-Geral da União e instruções normativas do Ministério do Planejamento, a exemplo da IN n. 05/2017, que se apresentam como norteadores legais.

Cumpra ressaltar, ainda, a edição do Ato TRT6-GP n. 51/2021, que regulamenta o processo de aquisição de bens e aquisição de serviços, no âmbito do TRT da Sexta Região.



#### 4.2 Resumo dos principais serviços contratados, com indicação de valores e áreas administrativas diretamente vinculadas ao objeto do contrato

Com o intuito de garantir o funcionamento administrativo do Tribunal, durante o exercício de 2022, foram mantidas as contratações dos serviços de natureza contínua com dedicação exclusiva de mão de obra, conforme tabela a seguir:

TIPOS DE SERVIÇOS CONTRATADOS	DESPESAS REALIZADAS (R\$)	ÁREA
Serviços de condução de veículos oficiais	695.169,18	Segurança
Serviços de vigilância armada	945.351,67	Segurança
Serviços de auxiliar de portaria (desarmada)	3.338.831,91	Segurança
Serviços de telefonistas	64.279,82	Segurança
Serviços gerais de mensageiros	133.085,89	Segurança
Serviços de manutenção predial	2.623.124,19	Manutenção
Serviços de limpeza, conservação e garçonaria	3.773.022,24	Manutenção
Serviços gerais de estocagem e distribuição de materiais	185.320,25	Logística
Serviços de apoio administrativo na área de auditoria médico-hospitalar	519.610,13	Saúde
Serviços de atendimento a usuários no ambiente de TI	881.065,67	TIC
Serviços de designer gráfico	15.479,33	Comunicação Social
<b>TOTAL</b>	<b>13.174.340,28</b>	

Fonte: SA / TRT6.

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

No exercício de 2022, o TRT6 realizou 57 sessões de licitação, mediante pregão eletrônico, das quais 49 foram exitosas, resultando em contratações para a execução de serviços, aquisições de equipamentos e outros bens permanentes e de consumo. Dentre elas, merecem destaque aquelas especificadas no quadro a seguir:

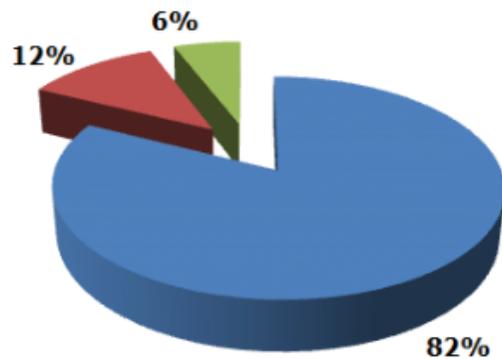
Contratação	Objetivo Estratégico	Justificativa
Serviços de vigia - CBO 5174-20, mediante execução indireta, com alocação de mão de obra.	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica.	Dar suporte, de forma qualificada e continuada, à atividade de controle de acesso de pessoas e materiais, além de viabilizar fiscalização patrimonial do TRT6.
Serviços técnicos especializados de manutenção de Sala Cofre de 28m2, modelo Lampertz/Rittal Classe S60 D-Tipo B, certificada pela ABNT de acordo com a norma ABNT NBR 15247 e requisitos adicionais do PE-047.	Aprimorar a Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e a Proteção de Dados.	Garantir o correto funcionamento da sala cofre do TRT6, ambiente onde se encontram equipamentos essenciais para manter a disponibilidade e segurança da informação no Regional.
Serviços de implantação, desenvolvimento e acompanhamento de Atenção Primária à Saúde (APS) e de Central de Teleatendimento, para os beneficiários do Programa de Autogestão em Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - TRT6 Saúde.	Incrementar modelo de Gestão de Pessoas	Solução para a melhoria da assistência e promoção da saúde dos beneficiários do TRT6 Saúde, bem como para o controle dos custos assistenciais.

Fonte: SA / TRT6.

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

Foram realizadas 86 contratações diretas, sendo 69, por meio de inexigibilidade de licitação, e 17, mediante dispensa de licitação. Destaque-se, dentre elas, as dispensas em razão do valor, a contratação

CONTRATAÇÕES DIRETAS POR DISPENSA DE LICITAÇÃO



- Em razão do valor
- Remanescente de serviços
- Instituição incumbida do ensino ou do desenvolvimento institucional

Fonte: SA / TRT6.

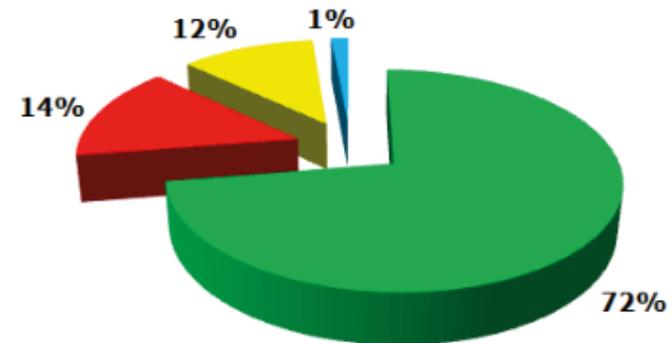
Além dessas contratações, foram realizados 13 (treze) novos credenciamentos, como parte do fortalecimento do programa de autogestão em saúde (TRT6 Saúde), na forma inexigível.

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

No âmbito do planejamento estratégico, a meta que mantém relação com o tema em questão é medida pelo índice de cumprimento do pla-

de cursos e de empresa para prestação de serviços técnicos especializados na seleção pública de estagiários(as). A novidade ficou por conta da utilização da contratação de remanescente de serviço em duas oportunidades, que representaram economia processual, orçamentária e celeridade, pois há o aproveitamento de todo o trabalho realizado nos certames licitatórios anteriores.

CONTRATAÇÕES DIRETAS POR INEXIBILIDADE DE LICITAÇÃO



- Cursos/treinamentos/capacitações
- Inviabilidade específica de competição ou serviço
- Produtor, empresa ou representante comercial exclusivo
- Profissional de setor artístico

Fonte: SA / TRT6.

no anual de contratações (ICPAC), que no TRT6 alcançou o resultado de 81% em 2022, superando a meta de 65% estabelecida para o período.

Não obstante, sabe-se que a gestão para obtenção de resultados nas contratações públicas, que se encontra em grande medida imersa no modelo gerencial preconizado na década de 1990, impõe aos gestores públicos grandes desafios, mas também grandes oportunidades de evoluir na busca por melhoria de processos voltada a assegurar o uso eficiente dos recursos públicos.

Nesse cenário, planeja-se ainda para o 1º semestre de 2023, até 01/04/2023, a finalização do projeto de implantação, regulamentação e consolidação dos procedimentos demandados pela Nova Lei de Licitações e Contratos ([Lei n. 14.133/2021](#)), no âmbito do TRT6.

O objetivo é o de revisar todos os pilares procedimentais que permeiam a cadeia administrativa de contratações públicas dentro do Tribunal, passando pelo desenho das competências relacionadas a planejadores, gestores e fiscais de contratos, com consequente investimento e capacitação nesse grupo de servidores(as), até a atualização dos fluxogramas processuais correspondentes.

Fortalecer a governança e profissionalizar a atividade administrativa são os balizadores para o próximo biênio. Promover acesso à informação qualificada imediata e estabelecer indicadores eficientes de medição do trabalho realizado, ambos com o fim de proporcionar definição e, conseqüentemente, alcance de metas claras e objetivas, são as diretrizes específicas que nortearão o TRT6 na geração de valor à prestação do serviço público.

Além disso, a redução no orçamento e constantes pedidos de aposentadorias, que comprometem, por consequência, o quadro de servidores(as) do Tribunal, sinalizam a necessidade premente de otimização dos processos internos e externos e a utilização de soluções tecnológicas, cada vez mais indispensáveis à gestão pública.

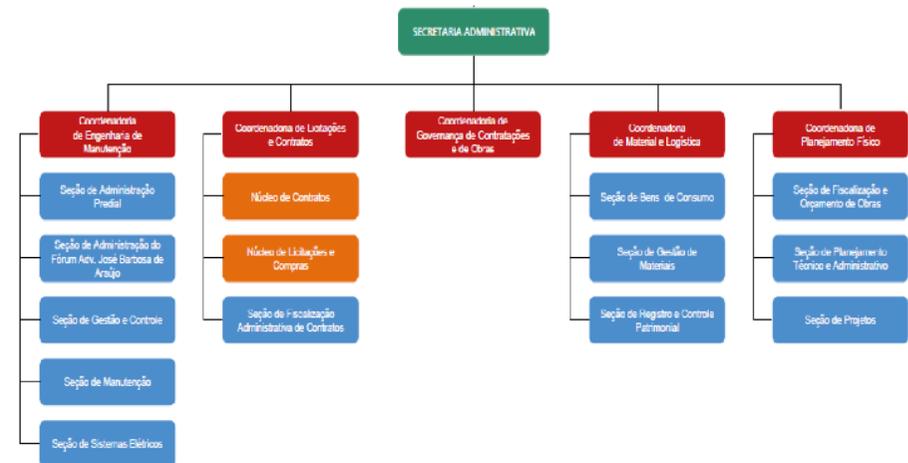
### 5. GESTÃO PATRIMONIAL E INFRAESTRUTURA

O TRT6 definiu a estrutura e atribuições das unidades integrantes da 6ª Região por meio da Resolução Administrativa RA TRT6 n. 12/2020. A Secretaria Administrativa é uma unidade administrativa vinculada à Diretoria Geral que atua no sentido de promover o gerenciamento e monitoramento das atividades desempenhadas por aquelas que lhe são subordinadas, além de conduzir a política de aquisição de bens e contratação de serviços e atividades rela-

cionadas à gestão do patrimônio do Tribunal.

O TRT6 formalizou a sua estrutura organizacional e delimitou as atribuições de suas unidades superiores por meio do Regulamento Geral, tipificado na RA TRT6 12/2020, ficando a cargo do Manual de Organização, instituído no Ato TRT6-GP n. 23/2017, as atribuições das unidades vinculadas à Presidência.

Adiante é possível visualizar graficamente a estrutura organizacional da Secretaria Administrativa as suas unidades vinculadas.



Como dito anteriormente, a gestão patrimonial e de infraestrutura do TRT6 está a cargo da Secretaria Administrativa, com exceção da frota de veículos, atribuída à Secretaria de Polícia Judicial.

O gerenciamento dos procedimentos referentes à gestão e ao controle do patrimônio mobiliário é realizado pela Coordenadoria de Material e Logística (CMLOG), unidade vinculada à Secretaria Administrativa. Já a Coordenadoria de Material e Logística (CMLOG) participa em conjunto com a Comissão de Avaliação de Bens Inservíveis (CABI) do processo de levantamento dos bens móveis passíveis de doação, inutilização ou descarte/desfazimento.

Como dito anteriormente, a gestão patrimonial e de infraestrutura do TRT6 está a cargo da Secretaria Administrativa, com exceção da frota de veículos, atribuída à Secretaria de Polícia Judicial.

O gerenciamento dos procedimentos referentes à gestão e ao controle do patrimônio mobiliário é realizado pela Coordenadoria de Material e Logística (CMLOG), unidade vinculada à Secretaria Administrativa. Já a Coordenadoria de Material e Logística (CMLOG) participa em conjunto com a Comissão de Avaliação de Bens Inservíveis (CABI) do processo de levantamento dos bens móveis passíveis de doação, inutilização ou descarte/desfazimento.

### 5.1 Infraestrutura de veículos

A gestão de frotas está disciplinada na Resolução Administrativa TRT6 n. 02/2012, em consonância com a Resolução CNJ n. 83/2009 e com a [Resolução CSJT n. 68/2010](#). No âmbito do TRT6, esta atribuição é da Secretaria de Polícia Judicial.

No exercício 2022, a frota de veículos do TRT6 diminuiu, em relação ao exercício 2021, devido à doação de 4 (quatro) veículos classificados como inservíveis. A frota do TRT6 é atualmente composta por:

VEÍCULO	QUANTIDADE
Representação	3
Transporte Institucional	24
Serviço	35
Motocicletas	10
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>

Fonte: SA / TRT6.

No tocante à manutenção dos veículos, o TRT6 mantém contrato com empresa especializada na prestação de serviços de gerenciamento informatizado de frota de veículos, mediante rede credenciada, para fornecimento de combustíveis, manutenção preventiva, preditiva e corretiva, com fornecimento de peças e serviços de higienização veicular.

Com o sistema (online) de gerenciamento de frotas, verificou-se a otimização de controles de abastecimento e manutenções em geral (preventivas, preditiva e corretiva), eis que se monitora, em tempo real, os preços praticados nas redes de postos combustíveis e oficinas credenciadas, com vista à obtenção do menores valores. Com isso, houve uma redução dos custos e mais eficiência no acompanhamento do histórico de manutenções e abastecimentos, por meio de relatórios obtidos na mencionada plataforma.

A Secretaria Administrativa e a Secretaria de Polícia Judicial, prezando pelo cumprimento de suas atribuições, vêm promovendo melhorias contínuas na infraestrutura física e tecnológica da instituição, na aquisição de materiais e na gestão da frota de veículos, de modo a permitir que o Sexto Regional alcance efetivamente os objetivos estabelecidos no Planejamento Estratégico para o período 2021-2026.

### 5.2 Conformidade legal

Nas atividades desenvolvidas pelos gestores das áreas vinculadas à Secretaria Administrativa é observado um grande arcabouço legal regulatório que inclui, além das normas vigentes, diretrizes estratégicas, orientações dos órgãos de controle, jurisprudência do Tribunal de Contas da União e normativos internos, destacando-se:

<a href="#">Resolução Administrativa TRT6 n. 02/2012</a>	Dispõe sobre aquisição, alienação, locação, condução, utilização, manutenção e controle de veículos no âmbito do TRT6 e dá outras providências.
<a href="#">Resolução Administrativa TRT6 n. 5/2021</a>	Aprova o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, para o período 2021-2026.
<a href="#">Ato TRT6-GP n. 218/2014</a>	Ato de delegação de atribuições à Secretaria Administrativa.
<a href="#">Ato TRT6-GP n. 51/2016</a>	Dispõe sobre a gestão e o controle do material permanente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.
<a href="#">Ato TRT6-GP n. 23/2017</a>	Institui o Manual de Organização do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.
<a href="#">Ato TRT6-GP n. 94/2017</a>	Define as atribuições da Comissão de Avaliação de Bens Inservíveis.
<a href="#">Ato TRT6-GP n. 51/2021</a>	Regulamenta o processo de aquisição de bens e contratação de serviços no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.
<a href="#">Ato TRT6-GP n. 605/2022</a>	Plano de Logística Sustentável - PLS - TRT6 2022/2026.
<a href="#">Resolução CNJ n. 83/2009</a>	Dispõe sobre a aquisição, locação e uso de veículos no âmbito do Poder Judiciário brasileiro e dá outras providências.
<a href="#">Resolução CSJT n. 68/2010</a>	Dispõe sobre aquisição, alienação, locação, condução, utilização, manutenção e controle de veículos no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e dá outras providências.
<a href="#">Resolução CSJT n. 70/2010</a>	Dispõe, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau, sobre: I - O processo de planejamento, execução e fiscalização de obras e de aquisição e locação de imóveis; II - Parâmetros e orientações para contratação de obras e aquisição e locação de imóveis; III - Referenciais de áreas e de custos e diretrizes para elaboração de projetos.
<a href="#">Ato CSJT.GPSG n. 43/2013</a> , que vigeu até 10/01/2022, quando foi revogado pelo <a href="#">Ato CSJT.GPSG n. 4/2022</a>	Dispõe sobre a política de nivelamento, atualização e renovação da infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.
<a href="#">Decreto n. 9.373/2018</a>	Dispõe sobre a alienação, a cessão, a transferência, a destinação e a disposição final ambientalmente adequadas de bens móveis no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

### 5.3 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, por intermédio de suas unidades administrativas, está empenhado no aprimoramento das estruturas de governança e gestão estratégica, e também tem desenvolvido procedimentos de trabalho inovadores, com suporte em sistemas digitais integrados de gestão de pessoal, de aquisições e vinculados à área financeira. Além disso, vem implantando ações e programas de compliance e de gestão de riscos organizacional, que contribuem para a tramitação de processos e documentos com maior possibilidade de rastreabilidade, segurança, confiabilidade, integridade, atualidade, celeridade, transparência e eficiência, conforme estabelecido no Planejamento Estratégico para o período 2021-2026.

Esse conjunto de ações tem como objetivo principal prover a instituição de recursos materiais e tecnológicos (instalações, acessibilidade, mobiliário, equipamentos de informática), permitindo que as diversas unidades administrativas e judiciárias do TRT6 cumpram sua missão institucional e otimizem a entrega dos resultados a que se propõem, em benefício do atendimento ao jurisdicionado.

No tocante ao patrimônio imobiliário, este Sexto Regional vem continuamente aprimorando as práticas e processos de gestão, sempre atento aos normativos pertinentes, em especial a [Resolução CNJ n. 114/2010](#) e a [Resolução CSJT n. 70/2010](#), sendo oportuno as seguintes ações realizadas ao longo do exercício de 2022:

- 1) Devolução de imóvel à Superintendência do Patrimônio da União (SPU):
  - 1.1) Memorial da Justiça do Trabalho (devolvido em 07/03/2022);
  - 1.2) Posto Avançado de Sertânia (devolvido em 31/03/2022);
  - 1.3) Posto Avançado de Floresta (devolvido em 31/03/2022).

2) Devolução de imóveis a proprietários particulares (imóveis locados):

- 2.1) 3ª VT de Caruaru (devolvida em 30/04/2022);
- 2.2) 2ª VT de Palmares (devolvida em 30/04/2022);
- 2.3) 2ª VT de Ribeirão (devolvida em 30/06/2022).

3) Adaptação de espaços para instalação das unidades jurisdicionais que funcionavam nos imóveis devolvidos:

- 3.1) A 3ª VT de Caruaru passou a funcionar no Fórum Trabalhista de Caruaru;
- 3.2) A 2ª VT de Palmares passou a funcionar no Fórum de Olinda (4ª VT de Olinda);
- 3.3) A 2ª VT de Ribeirão passou a funcionar no Fórum Advogado José Barbosa de Araújo, em Recife (24ª VT do Recife);
- 3.4) O Memorial da JT passou a funcionar no Prédio da Escola Judicial.

Esses esforços, somados aos trabalhos que visam à otimização de espaços para redução da área locada, têm resultado em constante diminuição dos valores gastos com locações, conforme quadro abaixo:

Valores Locações	
Exercício 2021	Exercício 2022
R\$ 6.008.684,58	R\$ 5.781.662,77

É imperioso destacar, como evento extraordinário, a suspensão por prazo indeterminado das atividades no imóvel onde funcionava o Fórum Trabalhista do Recife, por força do [Ato Conjunto TRT6-GP-GVP-CRT n. 10/2022](#), a partir de 26/11/2022, com posterior rescisão unilateral do contrato de locação, ocorrido em dezembro de 2022.

Além disso, diversas ações foram implementadas com vistas à regularização dos imóveis do TRT6 junto à Superintendência do Patrimônio da União, cartórios de registros imobiliários e prefeituras de municípios do Estado de Pernambuco.

É digno de registro, ainda, os esforços empreendidos ao longo do último exercício para melhoria da eficiência no uso dos recursos orçamentários, sobretudo com a redução das despesas relacionadas ao consumo de energia elétrica. Nesse cenário, a partir de abril de 2022, houve um grande investimento na instalação do sistema de energia solar fotovoltaica em diversos prédios do Tribunal a seguir relacionados, alguns em fase final de implantação e outros em pleno funcionamento.

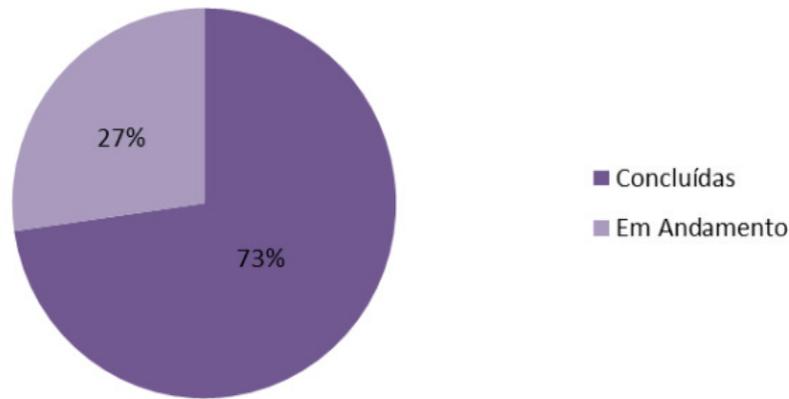
- Fórum de Barreiros
- Fórum de Caruaru
- Fórum de Ipojuca
- Fórum de Nazaré da Mata
- Fórum de Paulista
- Fórum de Petrolina (1ª etapa)
- Fórum de Petrolina (2ª etapa)
- Vara do Trabalho de Carpina
- Vara do Trabalho de Garanhuns
- Vara do Trabalho de Limoeiro
- Vara do Trabalho de Pesqueira
- Vara do Trabalho de Ribeirão
- Vara do Trabalho de Vitória de Santo Antão
- Arquivo Geral

PLACAS SOLARES NO EDIFÍCIO SEDE (RECIFE/PE)



Fonte: SA / TRT6.

INSTALAÇÕES FOTOVOLTAICAS CONCLUÍDAS E EM ANDAMENTO



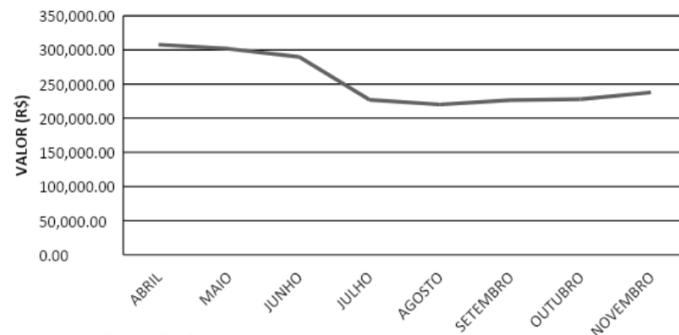
Fonte: SA / TRT6.

EVOLUÇÃO DA INSTALAÇÃO DAS PLACAS SOLARES FOTOVOLTAICAS EM 2022

ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO
R\$ 307.785,33	R\$ 301.604,65	R\$ 289.918,53	R\$ 227.066,46	R\$ 220.057,77	R\$ 226.406,60	R\$ 227.689,16	R\$ 237.791,72
	2%	6%	26%	29%	26%	26%	23%

Fonte: SA / TRT6.

REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA ENTRE ABRIL E NOVEMBRO DE 2022



Fonte: SA / TRT6.

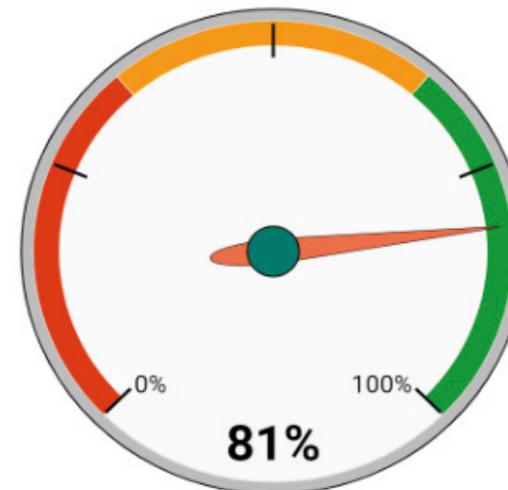
Com a finalidade de assegurar o funcionamento satisfatório das instalações prediais, bem como manter as condições de higiene e limpeza relativamente ao conjunto dos firmados, encontram-se em vigor contratações que asseguram a adequada prestação de serviços nas áreas de manutenção predial, limpeza e conservação e fornecimento de água e energia elétrica em todas as localidades onde a Justiça do Trabalho atua no Estado de Pernambuco.

No exercício 2022, os custos para atender às despesas relativas à manutenção predial, mais especificamente aos contratos de manutenção predial e limpeza/conservação totalizaram R\$ 6.469.941,33.

No tocante ao cumprimento das metas estabelecidas no [Plano Anual de Contratações de 2022](#), o Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações (ICPAC) alcançou o percentual de 81%, valor bem acima da meta estabelecida para esse ano, que foi de 65%, conforme demonstra o gráfico a seguir:

ICPAC - ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO PLANO DE CONTRATAÇÕES

Meta para 2022 - 65%



Fonte: SA / TRT6.

### 5.4 Desfazimento de ativos

O TRT6 concluiu, no exercício 2022, 12 (doze) processos de desfazimentos de ativos (bens móveis), por meio de doações, conforme se verifica no quadro adiante. As doações atenderam às solicitações dos órgãos da Administração Pública Federal, Estadual e Municipal, além de Organizações da Sociedade Civil (entidades beneficentes), em conformidade com os Atos TRT-GP n. 51/2016 e 94/2017.

DONATÁRIO	VALOR TOTAL (R\$)
Secretaria de Defesa Social – 14ª Delegacia de Polícia Civil de Caruaru	119.291,89
Hospital do Câncer de Pernambuco	40.010,00
Marinha do Brasil – Capitania dos Portos	42.761,00
Marinha do Brasil – Hospital Naval	49.330,00
Instituto Monã	1.074.721,45
OSCIP – Centro de Assistência Social Sandra Moraes	127.322,80
OSCIP – Missão Internacional de Paz	417.843,38
Secretaria de Defesa Social – DPCA	59.393,01
Prefeitura de Olinda – SEMAPU	39.606,89
Prefeitura de Olinda – SEMAPU	13.846,83
Prefeitura de Olinda – Secretaria Segurança Cidadã	33.081,02
Prefeitura de Olinda – Secretaria de Administração	214.718,34

Fonte: SA / TRT6.

### 5.5 Locações de imóveis e equipamentos

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região está presente fisicamente em 27 municípios do Estado de Pernambuco, conforme representação gráfica abaixo, e para realizar a gestão de todos os imóveis públicos distribuídos nessa extensão territorial, a Secretaria Administrativa atua de forma compartilhada com a direção das unidades jurisdicionais.



A estrutura imobiliária do TRT6 é composta por 32 imóveis que abrigam suas unidades judiciárias e administrativas, sendo 29 de propriedade da União e 3 locados, distribuídos da seguinte forma:

DISTRIBUIÇÃO DOS IMÓVEIS DO TRT 6ª REGIÃO			
PÓLO	MUNICÍPIOS	PRÉDIOS PRÓPRIOS (UNIÃO)	PRÉDIOS ALUGADOS
1	Recife, Olinda, Paulista, Igarassu, São Lourenço, Jaboatão, Cabo e Ipojuca.	10	2
2	Barreiros, Escada e Catende.	5	-----
3	Carpina, Goiana, Limoeiro, Nazaré da Mata, Timbaúba, Vitória de Santo Antão.	6	1
4	Belo Jardim, Caruaru, Garanhuns, Pesqueira.	4	-----
5	Araripina, Salgueiro, Serra Talhada.	3	-----
6	Petrolina.	1	-----
<b>TOTAL</b>		<b>29</b>	<b>3</b>

Fonte: SA / TRT6.

Os imóveis pertencentes à União, sob responsabilidade do TRT6, vêm sendo registrados no [Sistema de Registro dos Imóveis de Uso Especial da União \(SPIUnet\)](#), conforme Plano de Ação instituído no exercício de 2021, o qual reforçou as ações que já vinham sendo realizadas com esse mesmo desiderato, em anos anteriores. Em paralelo, providências destinadas à regularização registral desses imóveis

também se encontram em curso, havendo sempre a preocupação em proceder à correspondente atualização dos lançamentos contábeis no sistema de controle patrimonial do Tribunal.

Dentro da política de ocupação dos espaços dos imóveis utilizados por este Regional, há situações de cessão a entidades de classe e instituições bancárias, de acordo com a viabilidade, necessidade e previsões normativas aplicáveis à matéria, a exemplo da cessão onerosa firmada por meio do Pregão Eletrônico n. 004/2018, em favor do Banco Bradesco, instituição bancária responsável pelo processamento da folha de pagamento de magistrados e servidores do órgão.

Em geral, trata-se de cessões em caráter oneroso, cujo valor é calculado proporcionalmente à área ocupada, tomando como referência a avaliação mercadológica do metro quadrado da região.

Há espaços cedidos às seções e subseções regionais da OAB, por força de disposição legal, a teor da [Lei n. 8.906/1994](#), art. 7º, §4º c/c [Decreto n. 3.725/2001, art. 12](#).

### 5.6 Mudanças e desmobilizações relevantes

Atendendo determinação expressa da Presidência do TRT6, a Secretaria Administrativa e unidades coligadas, notadamente a Coordenadoria de Engenharia da Manutenção (CEMA) e Coordenadoria de Planejamento Físico (CPLAN), promoveram ações administrativas visando à transferência e reinstalação de unidades jurisdicionais em prédios distintos, dando efetividade à política de otimização do uso dos espaços físicos do Tribunal, medidas que, com um baixo investimento financeiro, trouxeram significativo impacto orçamentário para o órgão, sem prejuízo à prestação jurisdicional.

Conforme mencionado anteriormente, a exemplo dessa política, destacam-se:

1) A 2ª Vara do Trabalho de Palmares, que teve suas instalações físicas desmobilizadas (imóvel alugado) e realocadas em prédio próprio, onde já funcionava o Fórum Trabalhista de Olinda, convertendo-se na 4ª Vara do Trabalho de Olinda, tornando mais equânime a distribuição processual (casos novos) em tais localidades, além de proporcionar a maximização e uso dos recursos destinados à manutenção das unidades jurisdicionais envolvidas;

2) A 3ª Vara do Trabalho de Caruaru (imóvel alugado), que foi transferida para o Fórum do mesmo município, instalado em imóvel próprio;  
3) A 2ª Vara do Trabalho de Ribeirão (imóvel alugado), convertida na 24ª Vara do Trabalho do Recife.

Essa política de otimização do uso do espaço físico está em sintonia com as disposições contidas na [Portaria Conjunta n. 38/2020](#) e [Portaria Ministerial ME n. 1.708/2021](#), editadas no âmbito do Poder Executivo Federal, bem assim com o conteúdo do relatório produzido no Processo n. CSJT-A-81-82.2021.5.90.0000, do qual todos os Tribunais Trabalhistas foram cientificados, via Ofício Circular CSJT.SG.ASSJUR n. 58/2021.

Deveras, o planejamento e execução de ações voltadas à otimização dos espaços ocupados pelo Tribunal vêm possibilitando a rescisão de contratos de aluguéis de elevado custo para o erário, com a correspondente devolução dos imóveis a seus proprietários, como também o retorno de algumas estruturas prediais pertencentes à União aos cuidados da Superintendência do Patrimônio da União/SPU, reduzindo substancialmente os custos de manutenção e segurança com o acervo imobiliário.

### 5.7 Principais desafios e ações futuras

Como instrumento de planejamento e governança, o [Plano Anual de Contratações/TRT6 \(PAC\)](#) vem possibilitando o acompanhamento,

pela administração, das novas contratações e das renovações contratuais que foram previstas para o exercício 2022. Como destaque, no tocante ao acompanhamento e avaliação das ações previstas no PAC, utiliza-se o indicador índice de cumprimento do plano anual de contratações (ICPAC), o qual possibilita, em tempo real, a mensuração dos resultados, o que possibilitou o atingimento do percentual de 81% em 2022, superando em muito a meta estabelecida, que corresponde a 65%.

Assim, atenta a esses instrumentos, a Secretaria Administrativa pretende apoiar a administração do TRT6 na execução do referido plano e de iniciativas que sejam relevantes para consecução dos objetivos institucionais, dando destaque ao seguinte:

1) Continuidade das ações visando à otimização e melhor aproveitamento dos espaços físicos do Tribunal, medida que contribui para a eficiência operacional do órgão, a economia e maximização no uso dos recursos públicos e demais ações voltadas à adequação da infraestrutura imobiliária com vistas às necessidades do atendimento jurisdicional. No exercício de 2023, haverá dedicado esforço para identificar imóvel capaz de abrigar o Fórum Advogado José Barbosa de Araújo/Recife, devido à rescisão do contrato de aluguel da edificação onde estava instalado até dezembro de 2022. É oportuno ressaltar que parte do edifício-sede do Tribunal foi adaptado para permitir o funcionamento das salas de audiências das 24 Varas do Trabalho do Recife, estando em curso uma nova adequação para receber estações de trabalho (24 postos) que permitam aos servidores dessas unidades prestar apoio aos respectivos magistrados;

2) Finalização da instalação dos sistemas de geração de energia solar fotovoltaica, ultimando uma contratação que trouxe significativa redução com as despesas de energia elétrica do TRT6, reforçando o compromisso da instituição com os [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável \(ODS\) – Agenda 2030](#);

3) Aperfeiçoamento dos mecanismos de planejamento e gestão contratual, de modo a garantir que a aquisição de bens e contratação de serviços ocorra com agilidade e respeito à conformidade legal, com necessário enfoque na Lei n. 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos), de observância obrigatória a partir de 1º de abril de 2023;

4) Ações orientadas a estimular e incorporar critérios de sustentabilidade e acessibilidade no ciclo de contratações e nos ativos de infraestrutura do Tribunal, em respeito à [Resolução CNJ n. 347/2020](#) e à Lei n. 14.133/2021, bem como às Resoluções [CNJ n. 325/2020](#) e [CSJT n. 301/2021](#), que fixaram, respectivamente, as diretrizes do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho.





## 6. GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

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 Tecnologia da Informação (TI) que apoiem a execução da estratégia institucional.

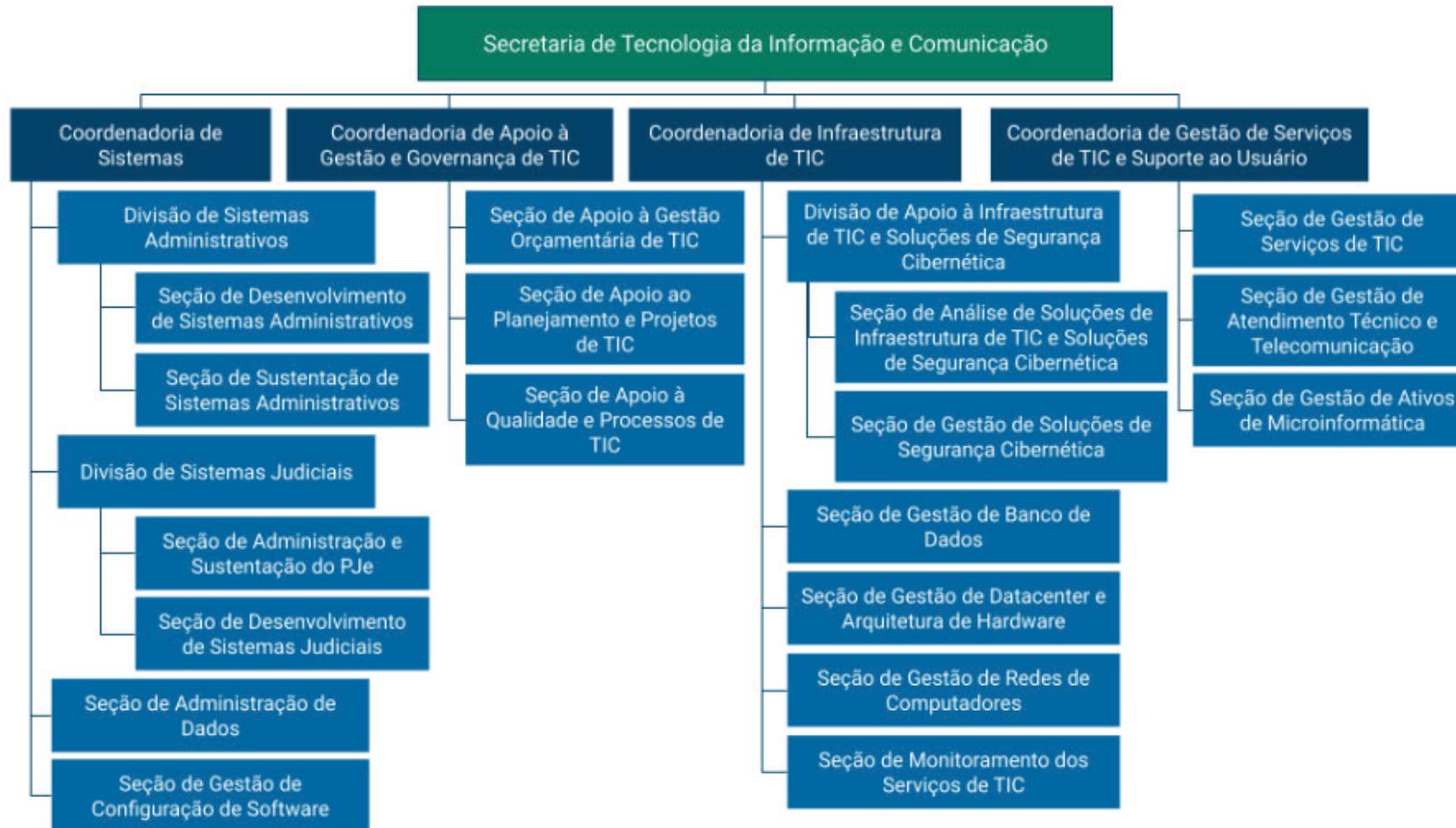
### 6.1 Conformidade legal

Para assegurar a conformidade legal da gestão de tecnologia da informação, o TRT6 observa e aplica as resoluções do Conselho Nacio-

nal de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), bem como utiliza-se das recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU) nos levantamentos do perfil de governança de TIC para direcionar os esforços de adequação às melhores práticas.

O TRT6 atualizou a estrutura e as atribuições da área de tecnologia da informação por meio do [Ato TRT6 GP n. 533/2021](#) e das alterações posteriores no [Ato TRT6 GP n. 341/2022](#) e [Ato TRT6 GP n. 446/2022](#). A STIC possui quatro unidades gerenciais, que lhe são diretamente subordinadas, decorrendo daí toda a estrutura operacional de TIC da 6ª Região.

ORGANOGRAMA DA SECRETARIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO / TRT6



## 6.2 Modelo de governança de TIC

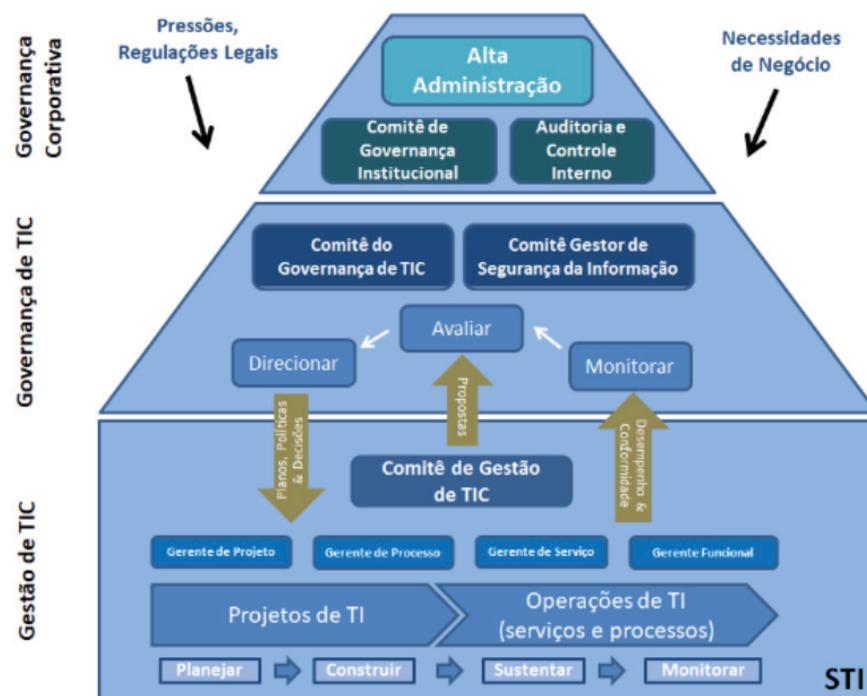
A governança de Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito do TRT6 orienta-se no que couber, pelas boas práticas preconizadas por normas e modelos adotados como referência pelo Tribunal, em conformidade com os Macroprocessos da Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário.

Nessa trilha, o [Modelo de Governança de TIC do TRT da 6ª Região](#) é constituído por uma estrutura integrada de apoio, que conta com o Comitê de Governança de TIC, o Comitê de Gestão de TIC e o Comitê Gestor de Segurança da Informação, responsáveis por acompanhar e direcionar o Tribunal às necessidades estratégicas, consoante disposto no [Ato TRT6-GP n. 171/2018](#). Vale ressaltar que tais colegiados

encontram-se em processo de revisão e adequação à nova Política de Governança dos Colegiados Temáticos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por força da [Resolução CSJT n. 325/2022](#).

O modelo em questão corresponde à organização e à materialização de práticas já realizadas na área de gestão e governança de TIC, no âmbito do TRT6, com a identificação dos principais papéis e responsáveis, bem como das atribuições relacionadas à área de atuação, visando à otimização dos recursos específicos, além de impulsionar o papel da alta administração na avaliação das necessidades e fatores externos, inclusive no direcionamento e monitoramento da gestão de TIC. Tal modelo pode ser observado de forma detalhada na página eletrônica especialmente desenvolvida para sua exposição.

MODELO DE GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO TRT6



Fonte: STIC / TRT6.

### 6.3 Montante de recursos aplicados em TIC

Em 2022, foram executados R\$ 12.931.450,30 de um total de R\$ 15.864.629,47. O resultado foi impactado fortemente pela impossibilidade dos fornecedores na entrega de equipamentos adquiridos,

ainda dentro do exercício. Vale destacar que a STIC recebeu recursos financeiros oriundos de outras unidades do Tribunal, resultando na antecipação parcial de aquisições previstas para o exercício de 2023.

COMPARATIVO DO MONTANTE DE RECURSOS APLICADOS EM TIC

Grupo de Natureza	Despesas Empenhadas		Despesas Pagas		Valor Inscrito em Restos a Pagar	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Investimento	4.159.287,32	8.738.263,60	2.467.921,62	5.929.264,00	309.640,83	2.808.999,60
Custeio	3.347.269,28	7.126.365,87	3.062.682,43	7.002.186,30	51.668,65	128.479,16
<b>Total</b>	<b>7.506.556,60</b>	<b>15.864.629,47</b>	<b>5.530.604,05</b>	<b>12.931.450,30</b>	<b>361.309,48</b>	<b>2.937.478,76</b>

Fonte: STIC / TRT6.

### 6.4 Contratações mais relevantes de recursos de TIC

No contexto de contratações relevantes para dotar o Tribunal de infraestrutura adequada ao desenvolvimento de suas atividades, pode-se destacar a solução para monitoramento de vulnerabilidades e prevenção a ataques cibernéticos, já em pleno funcionamento, cujo investimento atingiu cerca de R\$ 3.270.607,00.

Além disso, pode-se ressaltar o investimento de R\$1.345.673,53 para atualização do parque de microinformática do Tribunal, per-

mitindo a substituição de equipamentos desktops e monitores que já estavam fora da garantia. Da mesma forma, foram adquiridos equipamentos servidores que possibilitaram a ampliação da disponibilidade de serviços de TIC às Varas Trabalhistas do Regional, bem como nova contratação de solução para comunicação e colaboração em nuvem, Google Workspace, garantindo a melhoria e manutenção de recursos já utilizados no TRT6.

ACOMPANHAMENTO DAS CONTRATAÇÕES DE TIC EM 2022



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

O Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PD-TIC) é um instrumento de gestão que orienta o planejamento e a execução das ações e projetos de TIC, alinhado à estratégia do TRT6, tendo sido aprovado por meio do [Ato TRT6-GP n. 02/2022](#). Sua elaboração está prevista no artigo 6º da [Resolução CNJ n. 370/2021](#), a partir de uma abordagem cíclica apoiada na metodologia Objective and Key Results (OKR)<sup>1</sup>. Desta forma, a Alta Administração, com o apoio da gestão de TIC, definiu os objetivos estratégicos alinhados ao Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e Proteção de Dados, conforme prevê o CNJ, diretamente relacionados aos OKR extraídos do PDTIC 2022.

O PDTIC 2022 foi dividido em 3 ciclos quadrimestrais, orientados pelos quatro objetivos estratégicos a seguir destacados, cada um deles com seus resultados-chave específicos.

- Encantar os usuários com os serviços e sistemas de TIC;
- Ser referência em transformação digital no âmbito da Justiça do Trabalho;
- Ser reconhecido pelo alto nível de segurança de dados e informações institucionais;
- Ser referência em Gestão e Governança no âmbito da Justiça do Trabalho.

ESTRUTURA EM OKR DOS OBJETIVOS DO PDTIC PARA 2022



Fonte: STIC / TRT6.

1. Em tradução livre quer dizer “Objetivo e Resultados Chave”. Essa metodologia consiste numa forma de planejamento e gestão de resultados baseada em metas mensuráveis, a partir da avaliação dos objetivos e resultados-chave.



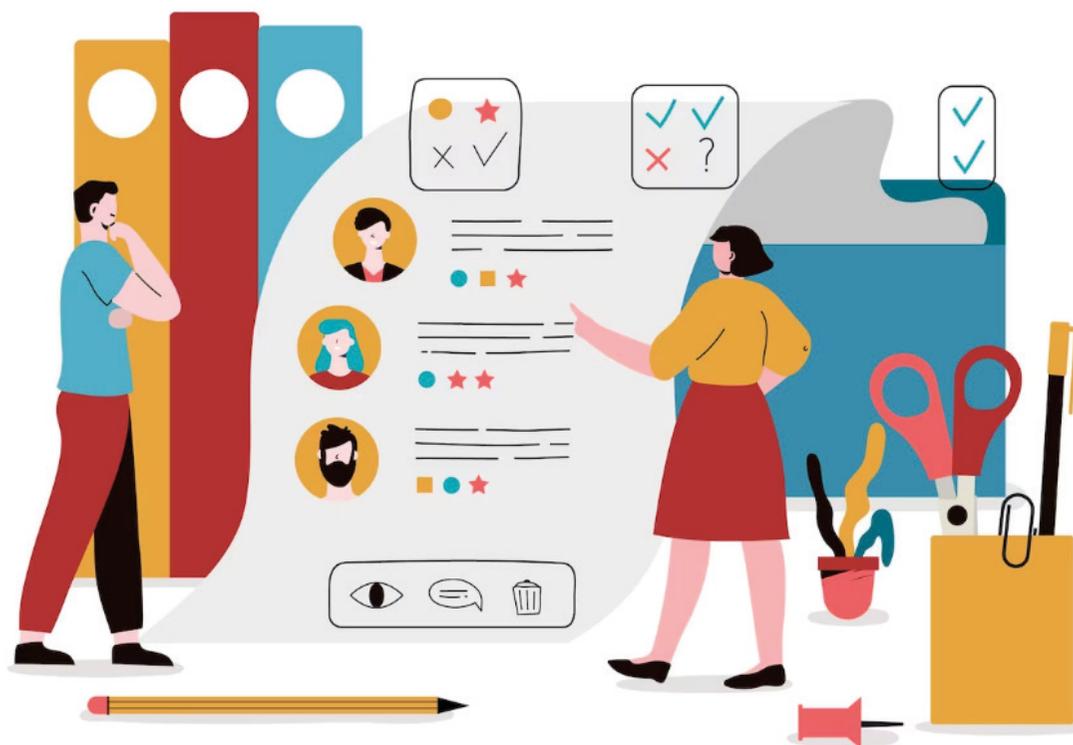
Ao final do ano, foram alcançados, parcialmente, 14 resultados-chave pretendidos, enquanto 13, foram totalmente atingidos, dos quais destacam-se os seguintes:

- Cumprimento de 100% das implantações de sistemas vinculados à determinação legal;
- Ter 100% de unidades fora da capital com tecnologia VoIP;
- Aumentar para nove a quantidade de soluções de BI<sup>2</sup> disponíveis, de forma a otimizar o acesso a informações e auxiliar na tomada de decisão;
- Aumentar a pontuação do IGovTIC-JUD de 61,71 para 75 na avaliação de 2022;

- Aumento de 88% para 90% da satisfação de usuários(as) com relação às demandas que precisam da gestão de ativos de microinformática;
- Elevar o número de avaliações do grau de amadurecimento de magistrados(as) e servidores(as), em relação a ataques por phishing de zero para três avaliações.

---

2 business intelligence (BI) é a expressão inglesa que significa inteligência de negócios e passou a ser popularmente utilizada em referência a processos, métodos e soluções baseados em armazenamento e análise de dados, voltados à otimização dos negócios.



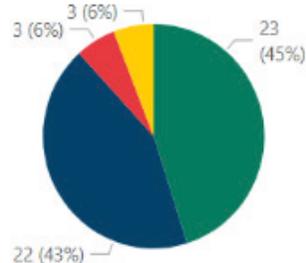
A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação concluiu, em 2022, 51 projetos e ações de TIC. A grande maioria dessas entregas foi conduzida pelas equipes das Coordenadorias de Sistemas e de Infraestrutura de TIC, consoante detalhado no gráfico a seguir. Destacam-se a implantação de cerca de 100 novas versões de sistemas nacionais, além da implantação e envio dos eventos da 2ª e 3ª fases do eSocial, com o apoio da área negocial do TRT6. A STIC também concluiu a implantação do CODEX, provendo conteúdo textual de documentos e dados estruturados, a permitir o

fornecimento de informações para a criação de modelos de Inteligência Artificial em projeto nacional do Poder Judiciário.

Já no âmbito da infraestrutura de TIC, foram empenhados esforços na implantação e atualização de diversas ferramentas para verificação de segurança, virtualização e detecção de vulnerabilidades. Além disso, deu-se continuidade à substituição do serviço de telefonia fixa para implantar a tecnologia VoIP nas unidades do interior.

DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREGAS DE PROJETOS E AÇÕES DE TIC EM 2022

Entregas por Divisão



Fonte: STIC / TRT6.

Detalhamento das entregas



Em setembro de 2022, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) enviou o questionário do Índice de Governança de TIC do Poder Judiciário (iGovTIC-JUD) para o ano de 2022. Segundo informações contidas no site do CNJ, o iGovTIC-JUD consolida o diagnóstico anual para aferição do nível de cumprimento das Diretrizes Estratégicas de Nivelamento especificadas na Estratégia Nacional de TIC do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) relativa ao período de 2021 a 2026, de acordo com a Resolução CNJ n. 370/2021.

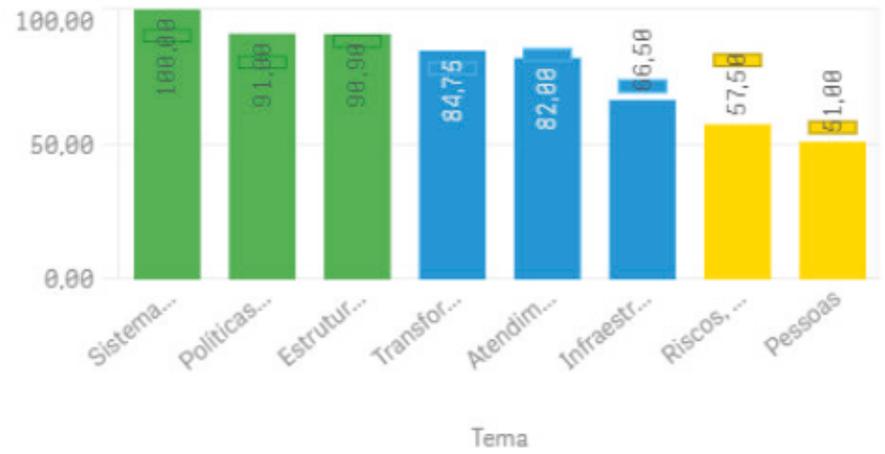
Com efeito, o TRT6 obteve o resultado 77,30, garantindo o nível de maturidade “Aprimorado”. É importante mencionar que em 2021 o Tribunal obteve nota 62,14 no mesmo índice, o que significou um aumento de aproximadamente 15 pontos em relação ao ano anterior. Diante de tais resultados, a equipe da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação elaborou um plano de ação contendo iniciativas para implementar os requisitos normativos que ainda não foram atendidos, visando obter o nível de maturidade “Excelência” nas próximas avaliações.

RESULTADO DO IGOVTIC-JUD 2022

**TRT6 - Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - Pernambuco**

Resultado iGovTIC-JUD	Nível de Maturidade	Gerenc. de Serviços TIC	Governança e Gestão de TIC	Posição no Ranking iGovTIC-JUD
77,30	Aprimorado	74,67	79,93	60º / 93

Média dos Resultados por Tema



**Excelência: 100 >**  
**iGovTIC-JUD ≥ 85**

**Aprimorado: 85 >**  
**iGovTIC-JUD ≥ 65**

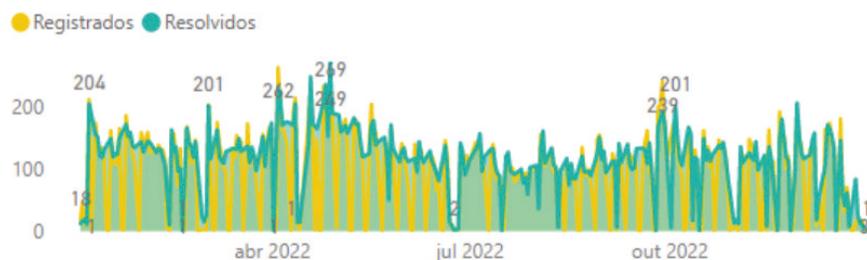
**Satisfatório: 65 >**  
**iGovTIC-JUD ≥ 35**

**Baixo: 35 >** iGovTIC-JUD ≥ 0

Fonte: Portal CNJ.

Em 2022, foram resolvidos na Central de Serviços de TIC mais de 30 mil chamados de usuários(as) internos(as) e externos(as). Estes foram tratados pelos grupos solucionadores dos serviços de TIC do TRT6. Os serviços mais demandados por meio do registro de chamados foram o Sistemas Judiciais Eletrônicos (35,1%), o Suporte à Microinformática (31,5%) e o Serviços de Rede e Internet (10,4%). A evolução dos chamados registrados e resolvidos é ilustrada adiante, bem como a proporção desses chamados por espécie de serviço e por categoria de usuário(a) afetado(a).

TOTAL DE CHAMADOS DIÁRIOS REGISTRADOS E RESOLVIDOS



Fonte: STIC / TRT6.

CHAMADOS REGISTRADOS E RESOLVIDOS POR ESPÉCIE DE SERVIÇO



Fonte: STIC / TRT6.

CHAMADOS REGISTRADOS E RESOLVIDOS POR CATEGORIA DE USUÁRIO(A) AFETADO(A)



Fonte: STIC / TRT6.

Em um ano cheio de desafios, de retomada da normalidade após o cenário pandêmico da Covid-19, a área de tecnologia da informação foi de vital importância para manutenção e prestação do serviço jurisdicional. Ferramentas de trabalho colaborativo para produção de documentos, planilhas eletrônicas, apresentações, reuniões virtuais, acesso remoto e outras, tornaram-se fundamentais para a rotina de trabalho de todos(as) que integram o TRT6.

Dentre as iniciativas que promovem a Transformação Digital e ações relacionadas a automação de rotinas na área judicial, destaca-se a implantação de oito robôs em 2022, denominados Frade, Paco, Gael, Pipa, Preá, Repp, Faro, eCarteiro, promovendo tarefas como a junta da no PJe de processos físicos digitalizados em PDFs, a publicação de acórdãos, o gerenciamento de alvarás, a intimação para pauta em que consta como parte a procuradoria pública, a pré-autuação de precatórios e RPVs no 2º Grau, relatórios de pagamentos periciais, rotinas do fluxo de análise de recursos e controle de notificações a partir do eCarta, cujas produtividades estão compiladas no quadro a seguir. Estima-se que o TRT6 economizou, até o momento, aproximadamente 351 dias úteis de trabalho humano, com a utilização das soluções de automatização, liberando os(as) servidores(as) para atividades menos mecânicas e mais especializadas.



Fonte: Sistema Automatiza TRT.

## 6.6 Segurança da informação

No âmbito da Segurança da Informação, a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação realizou a estruturação da Divisão de Apoio à Infraestrutura de TIC e Segurança Cibernética (DSEG), subordinada à Coordenadoria de Infraestrutura de TIC, para uma atuação integrada em nível operacional e de governança.

Em 2022, a principal ação nessa área foi a análise, aquisição, implantação e operacionalização de um conjunto de ferramentas líder de mercado para identificação e monitoramento de vulnerabilidades de segurança cibernética.

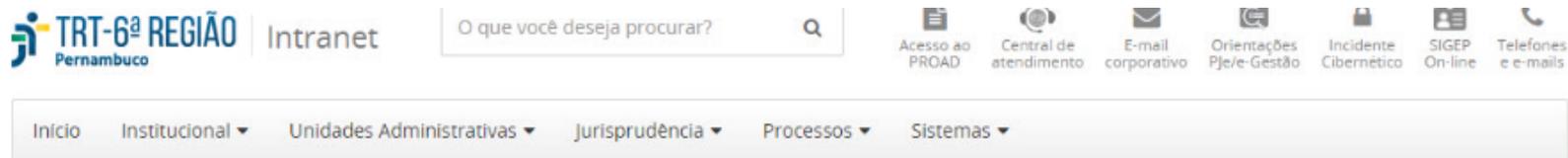
Foi realizada também a atualização da solução de antivírus, aplicação de atualizações e correções de segurança em todos os computadores da rede do TRT6, planejamento e execução de testes de phishing, avaliação da maturidade dos(as) usuários(as) com relação a esse tipo de ataque, além da contínua análise e resposta aos incidentes de segurança da informação reportados, dentre outras ações.

Além disso, a DSEG atuou na prestação de informações relacionadas à segurança cibernética no contexto de auditorias e avaliações internas e externas, em apoio às atividades do Comitê de Segu-

rança da Informação, e ainda realizou campanhas educativas para conscientização de usuários(as) com relação ao phishing, a partir da veiculação de chamadas recorrentes na intranet do TRT6, que

contou com a parceria da Coordenadoria de Comunicação Social do Tribunal, como demonstra o recorte abaixo.

#### CAMPANHA DE CONSCIENTIZAÇÃO EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO



## Campanha de Conscientização em Segurança da Informação

Publicada em 08/11/2022 às 11h34 - 25 acessos



A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região está promovendo a *Campanha de Conscientização em Segurança da Informação*. A ação traz orientações para o uso seguro das ferramentas de informática, em especial contra ataques cibernéticos. Vamos às primeiras dicas:

#### Mas, como um atacante consegue realizar esse ataque?

- Dados públicos facilitam sua realização. Existem vários emails institucionais disponíveis no portal do tribunal, por exemplo;
- Questões urgentes são apresentadas ao usuário sob a premissa de haver prejuízos caso os passos apresentados pelo atacante não sejam seguidos.

Fonte: Intranet do TRT6.

#### Notícias relacionadas

"Campanha de Conscientização em Segurança da Informação" fala sobre spear phishing  
há 3 meses

Campanha de Conscientização em Segurança da Informação  
há 2 meses

Campanha de Conscientização em Segurança da Informação  
há 9 dias

Dia Azul: equipes do Fórum do Recife aderem à campanha pela conscientização do autismo  
há 8 anos

No Dia Nacional de Combate ao Fumo, TRT-6 inicia campanha de conscientização  
há 5 meses

#### Últimas notícias

Representantes do TRT-6 visitam cooperativa de reciclagem em Olinda  
há 22 minutos

Desembargadores entregam convites da posse à governadora e ao

Foram ainda realizadas as revisões da Política de Segurança da Informação do TRT6 e de suas Normas Complementares, onde buscou-se alinhamento à Estratégia Nacional de Segurança Cibernética do Poder Judiciário ([Resolução CNJ n. 396/2021](#)) e ao Guia Referencial de Segurança da Informação da Justiça do Trabalho ([Ato CSJT.SG.SETIC.NUGOV n. 10/2021](#)).

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

Considerando o cálculo proposto pelo parágrafo 1º do artigo 24 da Resolução CNJ 370/2021, a estrutura de pessoas do TRT6 dedicada exclusivamente à área TIC encontra-se abaixo do preconizado. O último levantamento do Conselho Nacional de Justiça para o iGovTIC-JUD aponta a necessidade de um quadro permanente de TIC com 101 servidores(as), enquanto que o TRT6, atualmente, conta com apenas 84 cargos efetivos de especialistas dessa área. Além disso, mesmo considerando a força de trabalho como um todo, a 6ª Região não atende ao preconizado, uma vez que dispõe de 97 integrantes em sua equipe, quando deveria dispor de 155 colaboradores(as) para compor a Força de Trabalho de TIC.

Por outro lado, é nítido o aumento no volume de serviços para a área de tecnologia da informação, de modo que a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação tem como desafio aprimorar sua governança e manter uma gestão responsável, atendendo a demanda negocial por serviços, além da manutenção da operação de TIC.

O combate aos ataques cibernéticos é outro desafio que merece destaque. Nos últimos anos, ficou claro que os órgãos públicos passaram a ser alvo de ações criminosas e, no sentido oposto, a transformação digital é um caminho sem volta para ampliar o acesso do cidadão à justiça. Nesse contexto, aliar os interesses de usa-

bilidade com segurança da informação não é um processo simples e a sua concretização não é tarefa fácil.

Outro grande desafio que precisará ser enfrentado com muita cautela e estudo diz respeito à migração, ainda que parcialmente, da infraestrutura de TIC e alguns dos serviços que suportam o negócio do TRT6 para a nuvem, de forma transparente e garantindo a continuidade do negócio do Tribunal, além da economia de recursos. O investimento em ações de automação e em projetos de inteligência artificial tornou-se uma estratégia para a sobrevivência das instituições. É preciso manter e melhorar continuamente a prestação jurisdicional, apostando e investindo em tecnologia, além de evitar a evasão dos profissionais de TIC para o mercado privado.



## 7. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade é um dos objetivos estratégicos constantes do Plano Estratégico 2021-2026. Assim, a racionalização e o consumo consciente de materiais e serviços visando ao uso sustentável dos recursos naturais e dos bens públicos é uma das prioridades do TRT6. O seu acompanhamento como Meta Nacional ocorrerá por meio do Índice de Desempenho de Sustentabilidade (IDS) - previsto na cesta de indicadores da Justiça do Trabalho - mas cujos parâmetros de cumprimento ainda não foram fixados.

O Plano de Logística Sustentável é uma importante ferramenta de planeamento que visa estabelecer processos estruturados, com definição de responsabilidades e promoção de ações, metas, indicadores, prazos de execução e mecanismos de monitoramento e avaliação de práticas de sustentabilidade e racionalização dos bens e recursos na Administração Pública.



O Plano de Logística Sustentável PLS-TRT6, com vigência para o período 2022-2026, foi aprovado por meio do Ato TRT6-GP n. 605/2022. Sua elaboração foi alinhada com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário e o Plano Estratégico Institucional, abrangendo os indicadores de uso eficientes de insumos, materiais e serviços, energia elétrica, água e esgoto, gestão de resíduos, qualidade de vida e no ambiente de trabalho, sensibilização e capacitação contínua do quadro de pessoal, deslocamento de pessoal com foco na redução de gastos e emissão de poluentes, obras de reforma e leiaute, equidade e diversidade, aquisições e contratações sustentáveis.

### Plano de Logística Sustentável (PLS)

Indicadores	Série Histórica de Gastos e Consumos	Metas	Metodologia e implementação	Designação de Unidades Gestoras
Uso eficiente de insumos, materiais e serviços Energia elétrica Água e esgoto Gestão de resíduos Qualidade de vida e no ambiente de trabalho Sensibilização e capacitação contínua do quadro de pessoal Deslocamento de pessoal com foco na redução de gastos e emissão de poluentes Obras de reforma e leiaute Equidade e diversidade Aquisições e contratações sustentáveis	Relação com os indicadores de desempenho para fins de comparação entre os exercícios anuais	Metas referentes aos indicadores do Plano Estratégico	Avaliação do PLS e monitoramento dos resultados	Responsáveis pelo levantamento de dados, formulação de metas e execução das ações

A Comissão Gestora do PLS no TRT6 foi instituída pelo Ato TRT6-GP n. 243/2021, com modificações pelo Ato TRT6-GP n. 360/2021, sendo a responsável por monitorar, avaliar e revisar o Plano de Logística Sustentável (PLS) do Tribunal.

#### 7.1 Critérios de sustentabilidade nas contratações e aquisições

O processo de aquisição de bens e contratação de serviços do TRT6 é regulamentado pelo Ato TRT6-GP n. 051/2021, que adota os cri-

térios do Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho, instituído pela Resolução CSJT n. 310/2021.

De acordo com o referido Guia, para que as contratações sejam sustentáveis, é necessário ter uma visão sistêmica que contemple os critérios ambientais, sociais e econômicos em todas as suas etapas, desde o planejamento da contratação, verificando a real necessidade de aquisição, até a escolha do bem ou serviço que gere menos impacto socioambiental, considerando as circunstâncias em que o produto foi gerado (matérias-primas, métodos de fabricação e condições de trabalho) e a destinação adequada dos resíduos.

O documento estabelece os critérios e as práticas que deverão ser comprovados na aquisição de produtos, como material de expediente, material de limpeza, lâmpadas e diversos outros, bem como na contratação de serviços e nas obras de engenharia. Também são indicados aspectos de acessibilidade que deverão ser observados nas contratações públicas.

## 7.2 Ações para redução do consumo de recursos naturais

### Energia Solar

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região avançou na instalação de placas de captação de energia solar em prédios de suas unidades administrativas e judiciárias. Com isso, chega ao final de 2022 produzindo cerca de 37% de toda a energia elétrica que utiliza. A meta é atingir 100% em 2023. Desde 2021, com o início da implantação, foram investidos mais de R\$1 milhão. A expectativa é de que o retorno do valor investido ocorra em 30 meses.

Ao longo de 2022, foram contempladas as varas de Caruaru, Garanhuns, Nazaré da Mata, Pesqueira, Petrolina, Limoeiro, Vitória de

Santo Antônio (Vara e Arquivo-Geral), Barreiros, Carpina, Ipojuca, Palmares, Paulista, Ribeirão e o edifício-sede do TRT6. De acordo com o cronograma, em 2023 serão beneficiadas as varas do Cabo, Igarassu, Goiana e Olinda, além dos prédios onde estão localizadas a Secretaria de Tecnologia da Informação e a Escola Judicial. Com isso, o TRT6 passará a produzir grande parte da energia que utiliza.



O comparativo do gasto com energia elétrica entre o período anterior e o posterior à implantação do sistema de captação fotovoltaica demonstra uma significativa redução na despesa com este item. Em novembro de 2021, o Regional pagou R\$316.433,97 de energia elétrica, ao passo que no mesmo mês de 2022 a despesa caiu para R\$237.791,72, o que representa uma economia de cerca de R\$80 mil (ou 25%). Os números são ainda mais significativos considerando que no período houve um aumento de 18,97% nas tarifas.

Se forem analisadas apenas as contas de energia das unidades em que já estão instaladas as placas solares, o número é ainda mais impactante. No Fórum de Petrolina, por exemplo, a última fatura emitida antes da instalação do novo sistema, em abril de 2022, totalizou R\$7.055,08. Após a implantação da energia solar, em setembro de 2022, a despesa não passou de R\$92,84, o que significa uma redução de 98,6%.

### Cursos e Palestras em parceria com o ECOS de Pernambuco

Realização de live em comemoração ao 5 de junho, Dia Mundial do Meio Ambiente, com o tema Aterros Sanitários em Pernambuco.

O evento contou com a participação do servidor do Tribunal de Contas do Estado (TCE-PE), Sr. Pedro Teixeira, da Procuradora de Justiça do MPPE, Sra. Christiane Farias Santos, do engenheiro Bertrand Sampaio de Alencar e da pesquisadora da UFRPE, Sra. Soraya El-Deir. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região é um dos órgãos integrantes do Comitê Ecos de Pernambuco, que é composto ainda por várias instituições públicas, a exemplo do TCE-PE, TRE-PE, TJPE, TRF5, UFRPE, MPPE, AGU, PR-PE, PRR5, PRT6.



Fonte: SSAI / TRT6.

O Comitê Ecos também ofereceu sete cursos gratuitos, on-line:

- Orientações básicas para Implementação de Protocolos de Segurança Sanitária e Ambiental contra a Covid-19 nas instituições;
- Gerenciamento de RSS institucional e doméstico;
- Compostagem institucional e caseira;
- Inclusão dos catadores no processo de GIRS institucional;
- Descomplicando inventários de gases de efeito estufa;
- Planejamento estratégico na gestão de pessoas;
- Análise crítica do Plano de Logística Sustentável institucional.

### Mutirão de coleta seletiva na Semana do Meio Ambiente

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região promoveu, entre os dias 8 e 10 de junho, um mutirão de coleta seletiva. Neste período, além do material arrecadado ordinariamente, foram recebidos também remédios, cápsulas de café e meias para reciclagem. A ação faz parte da Semana do Meio Ambiente e é uma iniciativa da Comissão de Responsabilidade Socioambiental e da Seção de Sustentabilidade e Inclusão do TRT6.



Fonte: SSAI / TRT6.

Os medicamentos foram encaminhados sem as caixas e bulas e com local de entregas específicas: nas recepções do Núcleo de Saúde ou Seção de Assistência Social (edifício-sede) ou na unidade de Saúde do Fórum do Recife, na Imbiribeira. Além desses, outros materiais foram recebidos durante o mutirão nos dois pontos de coleta, tais como:

- Plásticos diversos (garrafas pet, potes, etc...)
- Vidros (frascos, potes, garrafas, embalagens de vidro em geral)  
\* não serão recebidos vidros quebrados
- Pilhas
- Papel e papelão
- Cápsulas de café

#### Cooperativa de coleta seletiva



Fonte: SSAI / TRT6.

Em sessão pública realizada ainda em 2021, foi concluída a habilitação de três cooperativas de catadores para a realização de coleta de resíduos recicláveis nas unidades do TRT6 da Região Metropolitana do Recife. O termo de compromisso foi assinado pelas cooperativas Coopmare, Coocares e Coocencipec, de modo que cada entidade ficou responsável pela coleta dos resíduos durante 8 meses, beneficiando diretamente 65 catadores(as) cooperados(as).

Desde setembro de 2022, a Cooperativa de Catadores de Materiais Recicláveis (COOCENCIPE), localizada em Olinda, iniciou o trabalho de recolhimento e gestão dos resíduos recicláveis, após a desistência da anterior habilitada, que declinou do compromisso em razão de dificuldades operacionais.

O Tribunal possui coleta seletiva de papel, plástico, vidro, metal e de equipamentos eletrônicos obsoletos. Há pontos de arrecadação no prédio-sede, no edifício da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (no bairro de Afogados) e nos Fóruns Trabalhistas localizados em Recife, Jaboatão dos Guararapes, Olinda, Paulista e Igarassu. O TRT6 também mantém parceria com o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Recife (Sindvarejista) para a reciclagem de pilhas e baterias, e com a empresa Asa, para a reciclagem de óleo de cozinha usado.



Fonte: SSAI / TRT6.

## Doação de bens

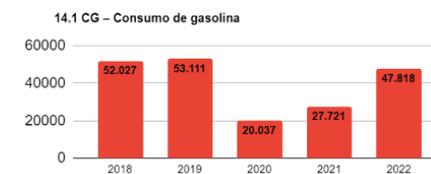
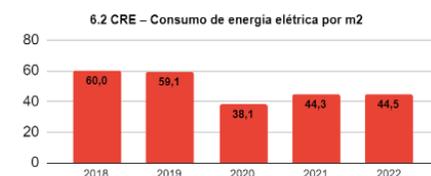
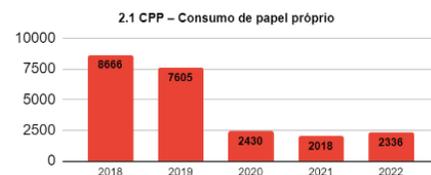
O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região assinou vários Termos de Doação de Bens Móveis, dentre os quais destaca-se aquele destinado à Secretaria do Meio Ambiente e Planejamento Urbano de Olinda. Outras instituições beneficiadas com as doações foram o Centro de Assistência Social Sandra Moraes, a Marinha, o Instituto Monã, o Hospital de Câncer de PE, a Secretaria de Segurança Cidadã de Olinda e a UFPE.



Fonte: CCS / TRT6.

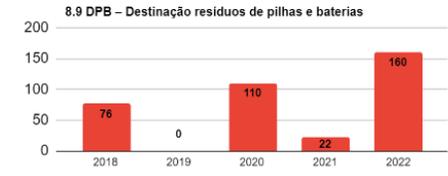
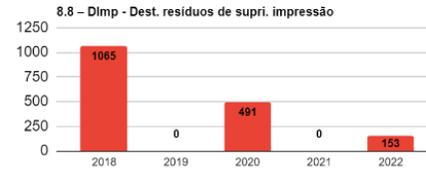
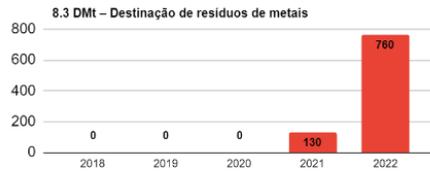
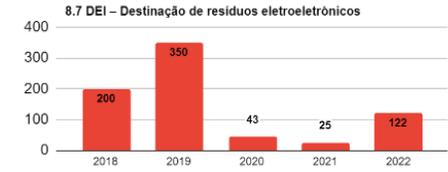
## Evolução dos Indicadores de Consumo

O Relatório de Desempenho do Plano de Logística Sustentável (PLS) 2022 do TRT6, elaborado ao final do exercício pela Seção de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão, traz em seu bojo a consolidação dos indicadores socioambientais, em cumprimento à Resolução CNJ n. 400/2021, do qual se extraem os principais indicadores de consumo apresentados adiante, numa relação de comparabilidade aos anos anteriores.



### Gestão de Resíduos

Do mesmo relatório aludido no item anterior, são retirados os indicadores relativos à gestão de resíduos do ano de 2022, como segue.





Considerando as orientações previstas nas normas que orientam a elaboração do relatório de gestão do exercício de 2022, no tocante à necessidade de demonstrar, por meio de uma descrição concisa, os aspectos mais relevantes acerca do desempenho financeiro, orçamentário e patrimonial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), segue um relato das informações do exercício que tiveram maior destaque.

As questões ora destacadas foram definidas observando-se a materialidade ou a relevância da movimentação em relação à programação e à execução orçamentária, financeira e patrimonial do TRT6 no exercício de 2022. Analisado isoladamente ou de forma comparativa com o exercício anterior, tem-se como referência informações extraídas, essencialmente, das demonstrações contábeis resumidas e das notas explicativas.

## Informações Orçamentárias

A abordagem de informações orçamentárias enfoca os aspectos relacionados à programação da despesa, a partir da elaboração da proposta orçamentária, até a execução do orçamento publicado na Lei Orçamentária Anual (LOA), destacando-se as alterações ocorridas ao longo do exercício.

Sob a ótica da programação orçamentária, é importante observar que a dotação inicialmente aprovada na LOA para execução das despesas do TRT6 recebeu um incremento por meio de crédito adicional ao longo do exercício. Dessa forma, já deduzidos cancelamentos e remanejamentos, a dotação autorizada ao final do exercício de 2022 registrou uma elevação de cerca de 6%.

A fim de auxiliar a compreensão da distribuição e da movimentação dos créditos orçamentários, o demonstrativo abaixo evidencia a evolução das alterações da programação orçamentária ao longo do exercício, com a identificação dos créditos adicionais suplementares, detalhados por grupo de despesa.

PROGRAMAÇÃO ORÇAMENTÁRIA POR GRUPO DE DESPESA - TRT6 / 2022				
DESCRIÇÃO	Pessoal e encargos sociais	Outras despesas correntes	Investimentos	TOTAL
<b>Dotação Inicial</b>	801.693.165,00	105.439.962,00	7.492.425,00	914.625.552,00
<b>Dotação Suplementar</b>	56.169.254,00	8.031.764,00	4.092.781,00	68.293.799,00
<b>Dotação Cancelada e Remanejada</b>	-9.592.813,00	-6.524.852,00	2.542.949,00	-13.574.716,00
<b>Dotação Atualizada</b>	848.269.606,00	106.946.874,00	14.128.155,00	969.344.635,00

Fonte: Tesouro Gerencial.

É possível observar que o grupo de despesa relacionado a investimentos teve um acréscimo da ordem de 88,57% em relação a sua dotação inicial. Os créditos aportados foram, prioritariamente, destinados para aquisição de equipamentos de Tecnologia da Informação e Comunicação, de equipamentos energéticos, a exemplo de nobreaks e grupo gerador, bem como para ampliação do programa de instalação de placas para geração de energia fotovoltaica nas diversas unidades deste Regional.

O demonstrativo abaixo evidencia a composição dos créditos adicionais suplementares recebidos pelo TRT6 no exercício de 2022.

O detalhamento por ação orçamentária permite uma melhor compreensão acerca da alocação dos valores que foram somados aos créditos inicialmente previstos para realização das despesas orçamentárias do Tribunal no exercício de 2022.

DETALHAMENTO DOS CRÉDITOS ADICIONAIS SUPLEMENTARES POR AÇÃO ORÇAMENTÁRIA E GRUPO DE DESPESA			
AÇÃO ORÇAMENTÁRIA	Pessoal e encargos sociais	Outras despesas correntes	Investimentos
Apreciação de causas na Justiça do Trabalho	-----	3.528.910,00	4.092.781,00
Benefício Especial e demais complementações de Aposentadoria	159.218,00	-----	-----
Aposentadorias e pensões civis da União	34.804.644,00	-----	-----
Contribuição da União - Seguridade Social do Servidor	1.084.111,00	-----	-----
Ativos civis da União	20.121.281,00	-----	-----
Benefícios obrigatórios aos servidores	-----	4.455.354,00	-----
Publicidade institucional e de utilidade pública	-----	47.500,00	-----
<b>TOTAL</b>	<b>56.169.254,00</b>	<b>8.031.764,00</b>	<b>4.092.781,00</b>

Fonte: Balanço Orçamentário SIAFIWEB

Observada a composição da dotação autorizada, que representa a versão final da programação orçamentária do Tribunal para o exercício, é importante observar a execução dos créditos programados, que abrange os créditos originários, detalhados acima, bem como aqueles recebidos por descentralização.

Todavia, para tal entendimento, é imprescindível que se faça um esclarecimento acerca da execução dos créditos recebidos por descentralização. Pois bem, além da dotação orçamentária publicada na Lei Orçamentária Anual em favor do TRT6, este Regional executa (empenha, liquida e paga) despesas decorrentes de créditos descentralizados.

Esses créditos descentralizados são executados por este Regional, mas que compõem a dotação autorizada para outros órgãos na LOA. Como exemplo, é possível citar o pagamento das sentenças judiciais, abrangendo os precatórios e as requisições de pequeno valor, bem como a execução de projetos nacionais oriundos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tais como ações desenvolvidas para o combate ao trabalho infantil e estímulo à aprendizagem e à promoção do trabalho seguro.

Por consequência, o valor executado ao final do exercício é maior do que a dotação inicial. Assim, o saldo da dotação, resultante da subtração das despesas empenhadas do valor da dotação atualizada, revela um saldo negativo, evidenciando que a execução foi maior que a autorização da lei do orçamento para o Regional. É o que se extrai do demonstrativo a seguir, que apresenta um recorte do balanço orçamentário o TRT6.

DEMONSTRATIVO RESUMIDO DA EXECUÇÃO DA DESPESA				
DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS	DOTAÇÃO INICIAL	DOTAÇÃO ATUALIZADA	DESPESAS EMPENHADAS	SALDO DA DOTAÇÃO
<b>DESPESAS CORRENTES</b>	907.133.127,00	955.216.480,00	974.411.458,96	-19.194.978,96
Pessoal e Encargos Sociais	801.693.165,00	848.269.606,00	869.362.410,35	-21.092.804,35
Outras Despesas Correntes	105.439.962,00	106.946.874,00	105.049.048,61	1.897.825,39
<b>DESPESAS DE CAPITAL</b>	7.492.425,00	14.128.155,00	14.108.367,99	19.787,01
Investimentos	7.492.425,00	14.128.155,00	14.108.367,99	19.787,01

Fonte: Balanço Orçamentário SIAFIWEB.

O pagamento de precatórios, que é classificado como despesa com pessoal e encargos, no exercício de 2022, superou o montante de R\$ 25.000.000,00.

No tocante à execução dos valores empenhados nos exercícios anteriores e inscritos em restos a pagar, antes da liquidação da des-

pesa, o desempenho da gestão orçamentária do TRT6 no exercício de 2022 pode ser analisado a partir do demonstrativo de execução dos restos a pagar não processados, anexo do Balanço Orçamentário, 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
<b>DESPESAS CORRENTES</b>	3.710.229,33	2.057.854,88	2.057.854,88	1.497.820,42	154.554,03
Pessoal e Encargos Sociais	1.965.595,25	1.410.036,06	1.410.036,06	470.582,88	84.976,31
Outras Despesas Correntes	1.744.634,08	647.818,82	647.818,82	1.027.237,54	69.577,72
<b>DESPESAS DE CAPITAL</b>	2.647.121,83	2.397.121,83	2.397.121,83	250.000,00	
Investimentos	2.647.121,83	2.397.121,83	2.397.121,83	250.000,00	
<b>TOTAL</b>	<b>6.357.351,16</b>	<b>4.454.976,71</b>	<b>4.454.976,71</b>	<b>1.747.820,42</b>	<b>154.554,03</b>

Fonte: Balanço Orçamentário SIAFIWEB.

Observando-se o demonstrativo é possível verificar que foi pago ou cancelado ao longo do exercício um montante superior a R\$ 6.200.000,00 do total inscrito e reinscrito em restos a pagar não processados no início de 2022, representando cerca de 97,5% do saldo. Dessa forma, a execução mostrou-se exitosa, tendo em vista que restou o saldo a ser reinscrito para o exercício de 2023 de aproximadamente 2,5% do montante inicial.

### Informações Financeiras

Acerca da situação financeira do TRT6, uma análise a partir da demonstração contábil denominada Balanço Financeiro (BF) permite evidenciar informações relevantes. Todavia, preliminarmente, é importante destacar que este Regional não apresenta estimativa de receita na Lei Orçamentária Anual, conseqüentemente, não registra saldo no campo relacionado à arrecadação das receitas orçamentárias.



O ingresso dos recursos que viabilizam a execução dos dispêndios relativos à programação das despesas orçamentárias ocorre, majoritariamente, por meio de transferências financeiras recebidas, que têm origem na receita arrecadada pela União. Tais ingressos são complementados por recebimentos extraorçamentários decorrentes de fonte específica oriunda de instituição bancária que possui relação contratual com o TRT6, para operacionalização da folha de pagamento de pessoal, bem como de cessão do direito de uso de imóveis de propriedade deste Tribunal. Em 2022, tais ingressos somaram o montante de R\$ 3.148.211,00.

Também pode ser observado no Balanço Financeiro, na coluna que registra os ingressos, o grupo de contas descrito como recebimentos extraorçamentários. Geralmente o saldo apurado nesse grupo é bastante impactado pelo subgrupo outros recebimentos extraorçamentários, que registra, entre outras, a movimentação por meio de guias de recolhimento da União, em decorrência da atividade jurisdicional do TRT6, abrangendo custos processuais e emolumentos.

O quadro abaixo 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 do Regional.

ESPECIFICAÇÃO	INGRESSOS		ESPECIFICAÇÃO	DISPÊNDIOS	
	2022	2021		2022	2021
<b>Receitas Orçamentárias</b>	-----	-----	<b>Despesas Orçamentárias</b>	<b>988.519.826,95</b>	<b>920.551.854,96</b>
<b>Transferências Financeiras Recebidas</b>	<b>986.930.196,45</b>	<b>916.895.086,73</b>	<b>Transferências Financeiras Concedidas</b>	<b>37.120.460,58</b>	<b>28.169.950,14</b>
<b>Recebimentos Extraorçamentários</b>	<b>55.966.864,75</b>	<b>34.896.373,33</b>	<b>Pagamentos Extraorçamentários</b>	<b>5.686.960,72</b>	<b>2.928.448,91</b>
Inscrição dos Restos a Pagar Processados	311.956,96	26.202,68	Pagamento dos Restos a Pagar Processados	33.071,72	5.187,29
Inscrição dos Restos a Pagar Não Processados	12.060.960,05	5.929.946,28	Pagamento dos Restos a Pagar Não Processados	4.454.976,71	2.783.170,08
Depósitos Restituíveis e Valores Vinculados	1.202.763,54	185.467,21	Depósitos Restituíveis e Valores Vinculados	1.198.912,29	140.091,54
Outros Recebimentos Extraorçamentários	42.391.184,20	28.754.757,16	Outros Pagamentos Extraorçamentários	-----	-----
Arrecadação de Outra Unidade	42.391.184,20	28.754.757,16			
<b>Saldo do Exercício Anterior</b>	<b>55.262.414,92</b>	<b>55.121.208,87</b>	<b>Saldo para o Exercício Seguinte</b>	<b>66.832.227,87</b>	<b>55.262.414,92</b>
Caixa e Equivalentes de Caixa	55.262.414,92	55.121.208,87	Caixa e Equivalentes de Caixa	66.832.227,87	55.262.414,92
<b>TOTAL</b>	<b>1.098.159.476,12</b>	<b>1.006.912.668,93</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1.098.159.476,12</b>	<b>1.006.912.668,93</b>

Fonte: Balanço Financeiro TRT6 SIAFIWEB.

No que se refere aos valores de 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 evidenciadas no demonstrativo contábil considerando o seu valor empenhado, independentemente do pagamento.

Em relação ao saldo de recursos (caixa e equivalentes de caixa) transportado para o exercício de 2023, se comparado ao montante registrado no início do exercício de 2022, registra uma variação da ordem de 20%. Foi importante para tal resultado, a transferência, por parte do CSJT, por meio de sub-repasse, de grande parte dos recursos relacionados aos valores inscritos em restos a pagar.

O grupo “Transferências Financeiras Concedidas” do Balanço Financeiro (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. O montante apurado nesse item do BF registra, fundamentalmente, a transferência à União dos ingressos decorrentes da movimentação por meio de Guias de Recolhimento da União relacionadas à atividade jurisdicional do TRT6 no tocante às custas processuais e aos emolumentos registrados a título de ingressos de “Recebimentos Extraorçamentários”.

### **Informações Patrimoniais**

Por meio do Balanço Patrimonial (BP), é possível obter uma visão geral sobre os diversos aspectos da composição do patrimônio da entidade no período da apuração, bem como verificar a evolução em comparação ao exercício anterior. Dessa forma, ao evidenciar

os bens e direitos (Ativo) e as obrigações (Passivo) da unidade, o BP permite a apreciação de informações relevantes acerca da situação patrimonial do órgão.

Sobre os valores contabilmente registrados como ativo do TRT6, há que se destacar que o montante apurado na conta dos créditos a curto prazo representa os direitos relativos aos valores de férias, gratificação natalina e salários referentes ao exercício de 2023, que foram pagos antecipadamente no mês de dezembro de 2022. Tais adiantamentos registraram um incremento da ordem de apenas 1% em relação aos direitos de mesma natureza registrados no exercício anterior.

Tratando-se do ativo não circulante, numa análise comparativa com o resultado do exercício de 2021, merece ser observada a variação positiva verificada no saldo do item relativo aos bens móveis deste Regional. A elevação do valor líquido contábil neste particular, deve-se, sobretudo, aos registros de baixa para ajustes na conta de depreciação acumulada, o que decorreu de solicitação da unidade responsável pelo controle do acervo patrimonial do TRT6, em razão de apontamentos realizados pela unidade de Auditoria do Tribunal.

No tocante ao conjunto de bens pertencentes ao ativo intangível no Balanço Patrimonial, há que se registrar que, no TRT da 6ª Região, tal grupo de contas é integralmente composto por softwares. No exercício de 2022 houve um pequeno acréscimo em relação ao saldo apurado ao final do exercício anterior.

A versão resumida do Balanço Patrimonial do TRT6, transcrita a seguir, permite a observação das questões relatadas acima.

ATIVO			PASSIVO		
ESPECIFICAÇÃO	2022	2021	ESPECIFICAÇÃO	2022	2021
<b>ATIVO CIRCULANTE</b>	<b>90.852.317,74</b>	<b>79.483.063,28</b>	<b>PASSIVO CIRCULANTE</b>	<b>9.651.656,65</b>	<b>4.547.684,54</b>
Caixa e Equivalentes de Caixa	66.832.227,87	55.262.414,92	Obrigações Trab., Prev. e Assist. a Pagar a Curto Prazo	9.355.274,95	4.509.440,38
Créditos a Curto Prazo	23.069.338,91	23.399.882,03	Fornecedores e Contas a Pagar a Curto Prazo	54.296,47	-
Demais Créditos e Valores	23.069.338,91	23.399.882,03	Provisões a Curto Prazo	-	3.733,50
Estoques	840.213,25	726.766,91	Demais Obrigações a Curto Prazo	242.085,23	34.510,66
VPDs Pagas Antecipadamente	110.537,71	93.999,42			
<b>ATIVO NÃO CIRCULANTE</b>	<b>187.136.369,97</b>	<b>175.889.088,18</b>	<b>PASSIVO NÃO CIRCULANTE</b>	<b>79.397,12</b>	<b>75.545,87</b>
Ativo Realizável a Longo Prazo	1.027.195,47	1.040.644,66	Demais Obrigações a Longo Prazo	79.397,12	75.545,87
Créditos a Longo Prazo	1.027.195,47	1.040.644,66	<b>TOTAL DO PASSIVO EXIGÍVEL</b>	<b>9.731.053,77</b>	<b>4.623.230,41</b>
Demais Créditos e Valores	1.027.195,47	1.040.644,66	<b>PATRIMÔNIO LÍQUIDO</b>		
Imobilizado	177.697.612,38	167.100.181,40	<b>ESPECIFICAÇÃO</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Bens Móveis	30.374.927,07	21.211.281,11	Demais Reservas	51.182.174,79	53.934.893,53
Bens Imóveis	147.322.685,31	145.888.900,29	Resultados Acumulados	217.075.459,15	196.814.027,52
Intangível (softwares)	8.411.562,12	7.748.262,12	Resultado do Exercício	65.257.508,10	23.524.649,79
			Resultados de Exercícios Anteriores	196.814.027,52	187.017.451,62
			Ajustes de Exercícios Anteriores	-44.996.076,47	-13.728.073,89
			<b>TOTAL DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO</b>	<b>268.257.633,94</b>	<b>250.748.921,05</b>
<b>TOTAL DO ATIVO</b>	<b>277.988.687,71</b>	<b>255.372.151,46</b>	<b>TOTAL DO PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO</b>	<b>277.988.687,71</b>	<b>255.372.151,46</b>

Fonte: Balanço Patrimonial SIAFIWEB.

Sob o ponto de vista dos registros contábeis das obrigações, cumpre destacar que no exercício de 2022 houve uma importante alteração na Resolução CSJT n. 137/2014, legislação que orienta os critérios a serem utilizados para a apuração e o pagamento de passivo de pessoal. Tal alteração normativa resultou no cálculo para apuração de valores devidos ao quadro de pessoal do TRT6, com o consequente registro contábil.

Os lançamentos contábeis ora tratados tiveram reflexos diretos no aumento do saldo da conta contábil que registra as obrigações trabalhistas de curto prazo do TRT6, ao passo que, em contrapartida ao lançamento das obrigações, também repercutiram no chamado patrimônio líquido do órgão, com registro na conta dos ajustes de exercícios anteriores.

Observando-se ainda a composição e as alterações patrimoniais no exercício de 2022, sob a ótica da relevância das movimentações, vale destacar as doações de diversos bens realizadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, a exemplo de mobiliários, veículos e equipamentos de TIC. Tais doações beneficiaram o município de Olinda-PE, o Governo do Estado de Pernambuco (Polícia Civil), a Marinha do Brasil (Capitania dos Portos e Hospital Naval de Pernambuco), o Hospital do Câncer do Estado e diversas organizações não governamentais, a exemplo da Missão Internacional de Paz e do Centro de Assistência Social Sandra Moraes. Essas doações e transferências de bens móveis alcançaram o montante de R\$ 827.116,90 no exercício em tela.





- 1. Accountability:** conjunto de mecanismos que obrigam os gestores a demonstrarem a conformidade legal de suas práticas no emprego dos recursos públicos, de acordo com os objetivos traçados e as metas de desempenho, sujeitando-os ao controle social e à fiscalização de contas para aferição dos resultados e eventual responsabilização, na forma da lei.
- 2. Ações de sustentabilidade:** práticas institucionais que tenham como objetivo a promoção de comportamentos éticos e que contribuam para o desenvolvimento ambiental, social, cultural e econômico, melhorando, simultaneamente, o meio ambiente e a qualidade de vida da comunidade local e da sociedade como um todo.
- 3. Alta administração:** gestores que integram o nível mais elevado da organização, com poder diretivo para estabelecer as políticas, os objetivos e conduzir a implementação da estratégia voltada à realização dos objetivos da organização.
- 4. Apetite a risco:** nível de risco que uma organização está preparada para assumir ou disposta a aceitar na busca de seus objetivos estratégicos.
- 5. Ambiente externo:** conjunto de variáveis ou fatores significativos externos (nacionais e internacionais) que impactam na gestão e afetam a capacidade de a unidade prestadora de contas gerar valor ao longo do tempo.
- 6. Balanced Scorecard (BSC)** - Indicadores Balanceados de Desempenho: metodologia de medição e gestão de desempenho organizacional, com foco no estabelecimento de objetivos, metas, indicadores e iniciativas tangíveis, a partir da missão e da visão institucionais, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem.
- 7. Business intelligence (BI):** expressão inglesa que significa inteligência de negócios e passou a ser popularmente utilizada em referência a processos, métodos e soluções baseados em armazenamento e análise de dados, voltados à otimização dos negócios.
- 8. 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.
- 9. Coleta Seletiva:** coleta de resíduos sólidos previamente separados, conforme sua constituição ou composição, com destinação ambientalmente adequada.
- 10. Desempenho:** realizações, entregas e resultados de uma organização aferidos mediante indicadores previamente estabelecidos, de acordo com os seus objetivos estratégicos, que permitem verificar a performance da organização e a eficiência da sua atuação na consecução de sua missão, visão e valores.
- 11. Estratégia:** plano de ação para alcançar metas e objetivos em curto, médio e longo prazo num contexto organizacional.
- 12. 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.
- 13. 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.
- 14. Força de Trabalho:** servidores(as) ocupantes de cargos efetivos, além de requisitados(as) ou cedidos(as) de outros órgãos/entes da Administração Pública direta ou indireta, e ocupantes de cargos em comissão sem vínculo com a Administração Pública.

- 15. Geração de valor:** o processo que resulta em acréscimos, decréscimos ou transformações nos capitais, ocasionados pelas atividades empresariais e pelos produtos da organização.
- 16. Gestão de riscos:** processo contínuo que consiste na adoção de políticas e práticas voltadas à identificação, avaliação e gerenciamento dos riscos, em consonância com o apetite a risco da organização.
- 17. Governança:** mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.
- 18. Insumos (entradas):** os capitais (recursos e relacionamentos) utilizados pela organização em suas atividades empresariais.
- 19. Limites do relatório:** a delimitação, especialmente de conteúdo, determinada pela norma que regulamenta a elaboração do Relatório Integrado de Gestão, direciona o enfoque de abordagem dos assuntos tratados no documento.
- 20. Logística sustentável:** processo de coordenação do fluxo de materiais, de serviços e de informações, do fornecimento ao desfazimento, considerando o ambientalmente correto, o socialmente justo e o desenvolvimento econômico equilibrado.
- 21. 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.
- 22. Material/materialidade:** o conteúdo, propriamente dito, e a sua concretização no âmbito institucional, com potencial de afetar, de maneira substancial, a capacidade de uma organização de gerar valor em curto, médio e longo prazo.
- 23. Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (eMAG):** recomendações que permitem a implementação da acessibilidade digital para os sítios eletrônicos dos órgãos do governo federal de forma padronizada, coerente com as necessidades brasileiras e em conformidade com os padrões internacionais.
- 24. 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.
- 25. Objective and Key Results (OKR):** Em tradução livre quer dizer “Objetivo e Resultados Chave”, metodologia que consiste numa forma de planejamento e gestão de resultados baseada em metas mensuráveis, a partir da avaliação dos objetivos e resultados-chave.
- 26. PcD:** Pessoa com Deficiência - por lei considerada aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
- 27. 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.
- 28. Phishing:** termo em inglês que significa “pescar” e se refere a uma técnica de engenharia social utilizada para obter informações confidenciais de usuários da internet.
- 29. Plano de Logística Sustentável:** instrumento de governança em contratações públicas que permite estabelecer e acompanhar práticas de sustentabilidade, racionalização e qualidade, que objetivem uma melhor eficiência do gasto público e da gestão dos processos de trabalho, considerando a visão sistêmica do órgão.
- 30. Prestação de contas anual:** obrigação constitucional prevista no 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, assuma obrigações de natureza pecuniária. 15. Produtos (saídas): Os produtos e serviços de uma organização, bem como quaisquer subprodutos e resíduos.
- 31. Públicos de interesse:** grupos ou indivíduos, de quem seja razoá-

- vel 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.
- 32. Quadro auxiliar:** estagiários(as), terceirizados(as), terceirizados(as), voluntários(as), bem como adolescentes e jovens aprendizes;
- 33. Quadro de pessoal:** magistrados(as) e servidores(as) ocupantes de cargos efetivos, além de requisitados(as), cedidos(as) e comissionados(as) sem vínculo com a Administração Pública.
- 34. Relato integrado:** um processo baseado em pensamento integrado, que reúne elementos de áreas diferentes de uma organização e se formaliza num relatório integrado sobre a geração de valor ao longo do tempo e as respectivas comunicações sobre aspectos da geração de valor.
- 35. Relatório de gestão:** instrumento de prestação de contas, que serve ao controle social, cujo principal objetivo é divulgar informações e análises quantitativas e qualitativas acerca de sua gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial, a fim de demonstrar com clareza e objetividade que 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.
- 36. Relatório integrado:** é um documento que reúne dados e informações de áreas diversas e consolida os resultados 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.

- 37. 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.
- 38. 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.
- 39. Risco:** evento futuro e incerto capaz de afetar negativamente os objetivos estratégicos da instituição, a ponto de representar uma ameaça, sendo medido em termos de consequências e probabilidades.
- 40. Unidade prestadora de contas:** Unidade ou arranjo de unidades da administração pública (unidades de contexto) que possua comando e objetivos comuns, legalmente obrigada a prestar contas mediante a apresentação e divulgação de análises quantitativas e qualitativas dos resultados da gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial de determinado período definido em lei.
- 41. Unidades técnicas:** secretarias e demais unidades integrantes da estrutura organizacional com atribuições de executar atividades e serviços, com objetivo de entregar resultados e gerar valor público, o que será objeto de fiscalização e controle em procedimentos de prestação de contas.
- 42. Valor público:** produtos e resultados gerados, preservados ou entregues pelas atividades de uma organização que representam respostas efetivas e úteis às necessidades ou às demandas de interesse público e modificam aspectos do conjunto da sociedade ou de alguns grupos específicos reconhecidos como destinatários legítimos de bens e serviços públicos.

