

Relatório de GESTÃO

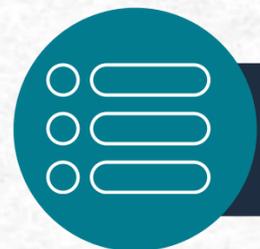
Na forma de relato integrado

Exercício 2023

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO



SUMÁRIO

01	Mensagem do Presidente	3
02	Visão Geral Organizacional e Ambiente Externo	10
03	Riscos, Oportunidades e Perspectivas	21
04	Governança, Estratégia e Desempenho	24
05	Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis	62

PRESIDENTE DO TRIBUNAL

SAMUEL HUGO LIMA

VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO

JOSÉ OTÁVIO DE SOUZA FERREIRA

VICE-PRESIDENTE JUDICIAL

JOÃO ALBERTO ALVES MACHADO

CORREGEDORA REGIONAL

RITA DE CÁSSIA PENKAL BERNARDINO DE SOUZA

VICE-CORREGEDOR REGIONAL

MANOEL CARLOS TOLEDO FILHO

DIRETOR DA ESCOLA JUDICIAL

CARLOS ALBERTO BOSCO

VICE-DIRETOR DA ESCOLA JUDICIAL

LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO

OUVIDORA

ANTONIA REGINA TANCINI PESTANA

VICE-OUVIDOR

EDER SIVERS

01

Mensagem do Presidente

Relatório de Gestão na Forma de Relato Integrado

- Conforme Instrução Normativa 84/2020 – TCU e Decisão Normativa nº 198/2022 – TCU

Mensagem do Presidente

É com grande satisfação que apresentamos o Relatório de Gestão referente ao ano de 2023, elaborado com base nas diretrizes estabelecidas pela Decisão Normativa nº 198/2022 do Tribunal de Contas da União (TCU). Este documento abrange uma análise dos elementos essenciais para o efetivo monitoramento e avaliação da gestão, conforme os tópicos determinados, a saber: Visão Geral Organizacional e Ambiente Externo; Governança, Estratégia e Desempenho; Riscos, Oportunidades e Perspectivas; além de Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis.



Ao seguir rigorosamente as orientações do TCU, buscamos fornecer uma visão transparente e detalhada das atividades realizadas ao longo do exercício, bem como dos resultados alcançados. Destacamos que a estrutura do relatório foi concebida para proporcionar uma abordagem holística da gestão, contemplando desde a contextualização do cenário externo até as medidas adotadas para aprimorar a eficiência e eficácia internas. Cada seção aborda aspectos específicos, contribuindo para a compreensão global do desempenho institucional.

Nesse contexto, expressamos nosso compromisso com a transparência e prestação de contas, visando consolidar uma cultura de gestão responsável e alinhada com as melhores práticas de governança corporativa. Acreditamos que este Relatório de Gestão transcende as exigências regulatórias, sendo um instrumento valioso para aperfeiçoar continuamente nossas operações e alcançar melhores resultados em prol da missão e objetivos institucionais, assegurando a integridade e a eficiência na condução de nossas atividades.

Alinhado ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, nosso Plano Estratégico Institucional nos direcionou ao longo do ano no sentido de cumprir os macrodesafios nacionais e concretizar nossa missão de realizar justiça no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

Com a intenção de fortalecer a interação e o diálogo entre o TRT-15 e os usuários dos sistemas de justiça, realizamos, pela primeira vez, audiências públicas com o objetivo de discutir e obter sugestões a fim de formular Proposta de Metas Nacionais do Poder Judiciário para 2024, e de também apresentar os resultados alcançados ao longo de 2023. Ao expor os sucessos e desafios enfrentados pelo Tribunal, abrimos espaço para a identificação de oportunidades de aprimoramento, contribuindo para uma justiça mais alinhada às necessidades daqueles que buscam pelos nossos serviços.



O Tribunal cumpriu com êxito as metas nacionais em 2023. Com relação à Meta 9, por exemplo, criamos o nosso Laboratório de Inovação e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, denominado Co.Labora 15, que nasceu com a finalidade de elaborar soluções construídas coletivamente por todos os envolvidos nos desafios enfrentados pelo Tribunal, para melhorar os serviços oferecidos à população. O Co.Labora 15 tem buscado, na diversidade de perspectivas e no trabalho colaborativo, soluções para problemas complexos, relacionados aos serviços judiciais ou aos administrativos. Estamos trabalhando, por exemplo, em conjunto com outros Tribunais do Trabalho, numa base de jurisprudência unificada.

Mensagem do Presidente

Também criamos uma ferramenta para auxiliar no julgamento de processos complexos. A solução, já prototipada e testada, mobiliza um grupo de trabalho formado por juizes, desembargadores, procuradores do trabalho, advogados de empresas e de empregados, peritos e acadêmicos. Atualmente em fase de implantação, o CAIS é uma espécie de porto seguro dos magistrados e magistradas que recebem uma demanda de alta complexidade e grande impacto social. Trata-se de um aplicativo de Inteligência Colaborativa. Para chegarmos a essa solução aparentemente tecnológica foram mais de 30 horas de diálogo humanizado e colaboração, dois dos principais pilares das atividades desenvolvidas pelo Co.Labora 15.



A promoção da cidadania plena, que sempre orienta nosso trabalho jurisdicional, passa necessariamente pelo amplo acesso à Justiça. Com o objetivo de promover o efetivo atendimento de pessoas surdas usuárias da Língua Brasileira de Sinais (Libras), lançamos no ano passado um canal de atendimento on-line: o Balcão Visual, agraciado em novembro do ano passado com o Prêmio “Justiça do Trabalho Sustentável” – categoria Dimensão Social, promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Uma outra iniciativa na área de tecnologia e comunicação assistida também foi premiada pelo TST e pelo CSJT em 2023. Desenvolvida pelo servidor Sisenando Gomes Calixto de Sousa, lotado na 1ª Vara do Trabalho de Taubaté, o Assistente Virtual da Justiça do Trabalho (AVJT) foi concebido como ferramenta de acessibilidade para pessoas com limitações físicas, auxiliando na execução de tarefas repetitivas. Vence-

dor do Prêmio Justiça do Trabalho Acessível, na categoria Dimensão Tecnológica, o AVJT foi incorporado nacionalmente no processo judicial eletrônico, beneficiando servidores de todos os TRTs, inclusive aqueles sem deficiência.

Quanto aos números, destaco que o TRT-15 solucionou mais processos em 2023, mesmo com o aumento de casos novos. Os desembargadores da Corte, auxiliados pelos servidores, resolveram 159.362 processos, 19,33% a mais do que em 2022, quando foram solucionados 133.539. Os magistrados de primeiro grau e as equipes das Varas do Trabalho finalizaram 257.796 processos, cerca de 7.000 a mais do que no ano anterior, quando foram solucionados 250.884.

De cada 100 processos solucionados no primeiro grau em 2023, 52 foram por meio de sentenças proferidas por juizes titulares e substitutos, com pedidos julgados procedentes, procedentes em parte, improcedentes ou extintos com exame de mérito. Outros 37 terminaram por meio da conciliação entre trabalhadores e empregadores. O restante foi extinto sem resolução de mérito, arquivado ou por registro de desistência de uma das partes.

Tanto a primeira quanto a segunda instância registraram aumento da demanda em 2023. A alta foi maior no primeiro grau, com 268.846 processos recebidos, 11,48% a mais em comparação ao ano anterior, que registrou o ajuizamento de 241.153 ações. No segundo grau, a variação foi de 7,01% com 158.471 processos atuados em 2023 contra 148.094 em 2022.



Mensagem do Presidente

Esse cenário evidencia a importância de estratégias eficazes para gerenciar e lidar com um volume crescente de processos. Destaco a atuação dos magistrados de primeiro e de segundo graus, e o empenho dos servidores, que mesmo diante do aumento de casos novos, solucionaram mais processos do que em 2022.

Aponto ainda como fator determinante para esse desempenho, o preenchimento de vagas do quadro efetivo em 2023, autorizado pelo CSJT. A 15ª Região conseguiu nomear 115 novos servidores para o 1º grau, sendo 30 oficiais de justiça, 78 servidores para o 2º grau e 47 para áreas de apoio indireto, totalizando 240. Esta é uma luta constante do TRT-15, que registra déficit histórico de recursos humanos, agravado ainda pelas aposentadorias recentes. Há muito tempo estamos operando com uma estrutura que não condiz com estabelecido pela Resolução 296/2021 do CSJT. A chegada de novos servidores para vagas já existentes permitiu aliviar um pouco a demanda de trabalho nos dois graus de jurisdição.

Em implantação de forma gradual e voluntária no primeiro grau de jurisdição, o novo modelo de gestão proposto pela Corregedoria Regional, intitulado Especializa & Equaliza, que cria as Secretarias Conjuntas nos fóruns trabalhistas, tem garantido resultados promissores. O projeto busca racionalizar o trabalho, com equipes de servidores agrupados por especialidade conforme a tramitação processual, nas fases de conhecimento, liquidação e execução. O Especializa & Equaliza representa uma resposta às dificuldades, sobretudo ao déficit de servidores, ao mesmo tempo em que imprime uma visão de futuro para aprimorar continuamente o acesso à justiça e a eficiência na tramitação dos processos.



Ainda sobre o primeiro grau de jurisdição, ressalto que a nossa Corregedoria Regional tem desenvolvido um exímio trabalho, buscando o aprimoramento da prestação jurisdicional por meio da análise e fiscalização dos procedimentos e atendimento aos normativos. O órgão alcançou os melhores resultados da média dos indicadores de cumprimento das Metas Nacionais das Corregedorias, sendo agraciada com o Prêmio Corregedoria Ética – modalidade Desempenho, concedido pela Corregedoria Nacional de Justiça (CNJ) em 2023.

O Conselho Nacional de Justiça também avalia o desempenho de todos os tribunais brasileiros com base em quatro eixos principais: governança; produtividade; transparência; dados e tecnologia. Em 2023, fomos agraciados com o Prêmio CNJ de Qualidade na categoria Prata.



Com relação aos valores pagos aos trabalhadores, o TRT-15 registrou o montante de R\$ 5,38 bilhões, o maior desde sua criação, em dezembro de 1986. Processos finalizados por meio de acordo somaram R\$ 2,72 bilhões. Outro R\$ 1,21 bilhão decorreu de execução trabalhista. O restante, R\$ 1,44 bilhão, foi pago de forma espontânea. Isso se deve em parte à disseminação de políticas de conciliação e à adoção de estratégias para dar maior efetividade à fase de execução processual.

As iniciativas de conciliação envolvem um trabalho conjunto de diversos setores do Tribunal, especialmente a Presidência, a Vice-Presidência Judicial e o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec), responsável por traçar as diretrizes dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (Cejusc) de primeiro e segundo graus.

Mensagem do Presidente

A Vice-Presidência Judicial do TRT-15 coordena o projeto “Conciliar é Trabalhar de Mãos Dadas”. A proposta é levar o Judiciário Trabalhista aos focos geográficos dos conflitos mais recorrentes no âmbito do setor de recurso de revista. Iniciado na gestão anterior, o projeto itinerante já mobilizou as principais cidades do interior paulista que estão sob jurisdição do Tribunal, como São José dos Campos, Ribeirão Preto, Araçatuba e Presidente Prudente. O índice de conciliação gira em torno de 50%.

Em outra dianteira, a Presidência realiza encontros híbridos ou presenciais para dialogar com executivos de grandes empresas, instituições e representantes de sindicatos, sobre os benefícios dos métodos consensuais de solução de conflitos trabalhistas, visando fortalecer a política de conciliação do Tribunal.

Paralelamente, os servidores de nossos 15 Cejuscs, supervisionados por magistrados, buscam o entendimento entre empresas e trabalhadores que se tornam protagonistas na construção de uma solução para seus conflitos. De janeiro a dezembro de 2023, realizaram 35.176 audiências de conciliação, com efetivação de acordo em 17.772 processos pautados, o que representou 50,52% de êxito. Com isso, os Cejuscs de 1º e 2º grau homologaram o pagamento de R\$ 903.936.059,34 aos trabalhadores.



O TRT-15 também se destaca nos chamados eventos anuais de conciliação e execução. Na 7ª edição da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, realizada entre 22 e 26 de maio de 2023, o Tribunal destinou R\$ 178,56 milhões aos trabalhadores, com a homologação de 2.854 acordos. Foram realizadas 9.742 audiências de conciliação, com 42.215 pessoas atendidas. Esses números posicionaram o TRT-15 em primeiro lugar no ranking nacional.

Processos são **uidas!**



Na 13ª Semana Nacional de Execução Trabalhista, que ocorreu entre os dias 18 e 22 de setembro em todo o país, o TRT-15 movimentou R\$ 560.511.947,52. Com esse valor, garantiu o segundo lugar no ranking nacional. Foram firmados 2.492 acordos em 9.266 audiências realizadas, resultando em R\$ 87.243.474,70 homologados aos trabalhadores. Foram realizados 17 leilões, com a arrecadação de R\$ 51.156.838,80. A somatória inclui ainda R\$ 283.166.266,57 em alvarás, R\$ 28.737.959,41 em pagamento de precatórios e requisições de pequeno valor (RPVs), R\$ 27.759.217,05 em bloqueios via Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário (SISBAJUD) e demais penhoras, além de outros valores, como arrecadação de INSS e imposto de renda, no importe de R\$ 82.448.190,99.

Temos concentrado esforços na utilização de ferramentas eletrônicas que permitem rastreamento de bens e a realização de cobrança forçada da dívida. Nossas Divisões de Execução atuam como verdadeiros centros de inteligência, vinculados à Coordenadoria de Pesquisa Patrimonial, que se desdobram na utilização dessas ferramentas para rastrear bens e promover leilões, visando viabilizar o pagamento dos trabalhadores que recorreram à Justiça do Trabalho e tiveram seus direitos reconhecidos. Também foram realizadas as Maratonas de Pesquisa Patrimonial da 15ª Região em 2023.

O TRT-15 se mobilizou ainda para mais uma edição da Semana Nacional de Conciliação, promovida de 6 a 10 de novembro de 2023, pelo CNJ, com a homologação de R\$ 76,2 milhões. Foram finalizados 2.469 processos na fase de conhecimento e de execução mediante acordo entre empresas e trabalhadores, com a realização de 9.404 audiências.

Mensagem do Presidente

Com relação às dívidas envolvendo ente público, realizamos aprimoramentos na rotina de atualização, pagamento e registro de precatórios, bem como os demais ajustes internos com vistas à adequação aos preceitos normativos contidos nas Resoluções 303/2019, CNJ e 314/2021, CSJT. Ressalto as ações efetivadas pela Assessoria de Precatórios para autuação de cerca de 56 mil precatórios nos autos Pje2G, nos quais a expedição e o pagamento passaram a ser processados, e a utilização das ferramentas de sistema SIF e SISCONDJ, para pagamentos diretamente aos credores.

Houve também a disponibilização e implementação do SISBAJUD, que passou a efetivar suas decisões quanto ao sequestro de valores em situações previstas em lei, decorrentes de precatórios devidos e vencidos. Foram deferidos e cumpridos 81 bloqueios de valores pela Presidência e adimplidos mais de 8.000 precatórios, perfazendo montantes superiores a R\$ 750 milhões no ano corrente, diretamente nas contas dos credores, conforme previsto nos normativos aplicáveis a precatórios.

Depois de um hiato de cinco anos, retomamos em 2023 a realização do Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural, como marco na promoção de debates e reflexões sobre as questões trabalhistas no meio rural. Sob coordenação da Escola Judicial da Corte, o evento buscou fornecer uma plataforma única para compartilhar conhecimentos, experiências e boas práticas, tal qual já fazemos anualmente com o Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Nos dois eventos, mobilizamos mais de 1.500 pessoas.

Considero ainda de extrema relevância destacar as ações de responsabilidade social do TRT-15 em prol da disseminação do trabalho decente, capitaneadas em 2023 pelo Comitê Regional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendi-

zagem pelo Comitê para a Erradicação do Trabalho Escravo Contemporâneo, do Tráfico de Pessoas, da Discriminação de Gênero, Raça, Etnia e Promoção de Igualdade, e pelo Programa Trabalho Seguro, sempre com o fiel apoio da Escola Judicial na realização de seminários e palestras temáticas.

Por fim, ressalto os avanços obtidos pelo TRT-15 na consolidação da cultura de conscientização ambiental e estímulo à adoção de energias renováveis. Em 2023, divulgamos o relatório de emissões de gases de efeito estufa (GEE) relativo ao ano anterior, que demonstrou um progresso expressivo, com uma emissão total de 2.519,335 toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e). Essa cifra representa uma redução tangível em comparação com o ano de 2021, quando as emissões atingiram 2.792,888 toneladas de CO₂e.

À frente de um Tribunal de grande porte como presidente, temos consciência de que o que fazemos é um grande dever, do tamanho das expectativas que são depositadas sobre nós. No entanto, cumprir o dever institucional não basta. Muitos assim já o fizeram. É preciso mais, e nós queremos mais que o concreto, mais que os números positivos. Queremos também o abstrato, sonhar com quebras de paradigmas, buscar respostas novas para novos desafios, responder com inteligência humana aos questionamentos que nos chegam, queremos, enfim, promover uma Justiça social efetiva para todos, e construir, dia a dia, um Tribunal moderno, corajoso, transparente e forte!

Desembargador Samuel Hugo Lima
Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região



Metodologia adotada na elaboração deste Relatório de Gestão

A identificação dos temas materiais, considerados relevantes em 2023, originou no processo de avaliação e priorização do que poderia impactar na geração de valor para a sociedade no curto, médio e longo prazo, com observância das diretrizes previstas pelo Tribunal de Contas da União - TCU, em Normativos e Guias Orientadores, da seguinte forma:



02

Visão Geral Organizacional e Ambiente Externo

Apresentação das informações que identificam a Unidade (missão e visão), a Estrutura Organizacional e de Governança, o Ambiente Externo em que atua e o Modelo de Negócios.

Quem somos

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, localizado em Campinas/SP, constitui um órgão público da Administração Direta, integrando o Poder Judiciário da União na esfera da Justiça do Trabalho. Sua criação ocorreu por meio da Lei nº 7.520, em 14 de julho de 1986, marcando sua descentralização em relação ao TRT da 2ª Região.

Classificado como o segundo tribunal trabalhista de maior movimentação processual no país, a Corte possui competência para conciliar e julgar conflitos provenientes das relações de trabalho, apreciar recursos ordinários e agravos de petição. Além disso, detém a prerrogativa de apreciar dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outras atribuições.



JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas)

Na condição de justiça ágil e efetiva, continuar contribuindo para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país.

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

MISSÃO

VISÃO

VALORES

Inovação
Acessibilidade
Ética
Efetividade
Transparência
Eficiência
Valorização das pessoas
Responsabilidade socioambiental
Comprometimento
Celeridade
Credibilidade
Segurança jurídica
Respeito à diversidade
Solidariedade social

Constituição, Códigos e Leis

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Código Civil - Lei Nº 10.406/2002;
- Código Comercial - Lei Nº 556/1850;
- Código Penal - Del Nº 2.848/1940;
- Código de Processo Civil - Lei Nº 13.105/2015;
- Código de Processo Penal - Del Nº 3.689/1941;
- Código Tributário Nacional - Lei Nº 5.172/1966;
- Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - Del Nº 5.452/1943;
- Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei Nº 8.069/1990;
- Leis nº 14.133/2021 - Licitações e Contratos Administrativos;
- Lei nº 14.230/2021 - Improbidade Administrativa, dentre outras.



Normas Institucionais

- Regimento Interno;
- Regulamento Geral de Secretaria;
- Ato Regulamentar GP Nº 005/2020, que institui o Sistema de Governança do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;
- Resolução Administrativa Nº 007/2020, que aprova e institui o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;
- Resolução Administrativa Nº 008/2020, que dispõe sobre a Política de Gestão de Riscos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;
- Resolução Administrativa Nº 002/2021, que institui a Política de Equidade de Gênero, Raça, Diversidade, e de tratamento em relação à Pessoa com Deficiência;
- Resolução Administrativa Nº 008/2021, que aprovou o Plano Estratégico - Ciclo 2021-2026;
- Resolução Administrativa Nº 011/2021, que institui a Política de Gestão da Inovação;
- Resolução Administrativa Nº 016/2022, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio;
- Ato Regulamentar GP Nº 006/2023, que dispõe sobre a Política de Integridade das Contratações do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região, dentre outras.

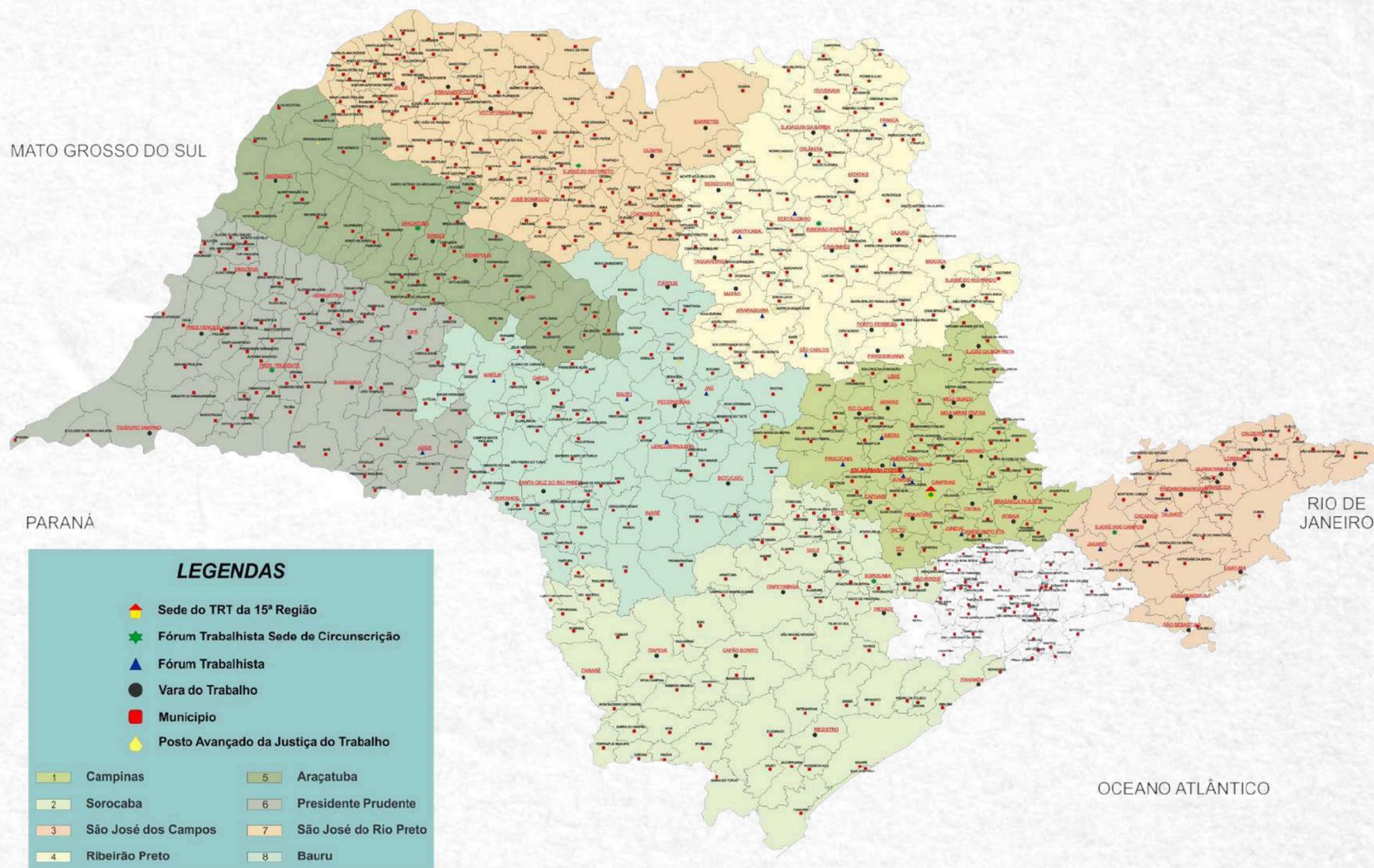
Jurisdição

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região é responsável pelo atendimento de 599 municípios paulistas, abrangendo os territórios das regiões Norte e Sul. Esta área corresponde a 95% do território do Estado. A jurisdição do tribunal é administrativamente dividida em oito circunscrições, situadas nos municípios de Araçatuba, Bauru, Campinas, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, São José dos Campos, São José do Rio Preto e Sorocaba.

No âmbito dessa jurisdição, encontram-se 153 Varas do Trabalho, 4 postos avançados, 373 magistrados e mais de 3.400 servidores. A segunda instância do tribunal é composta por 55 cargos de Desembargadores do Trabalho, distribuídos em seis Turmas divididas em 11 Câmaras, uma Seção Especializada em Dissídios Coletivos, três Seções Especializadas em Dissídios Individuais, Órgão Especial e Tribunal Pleno.

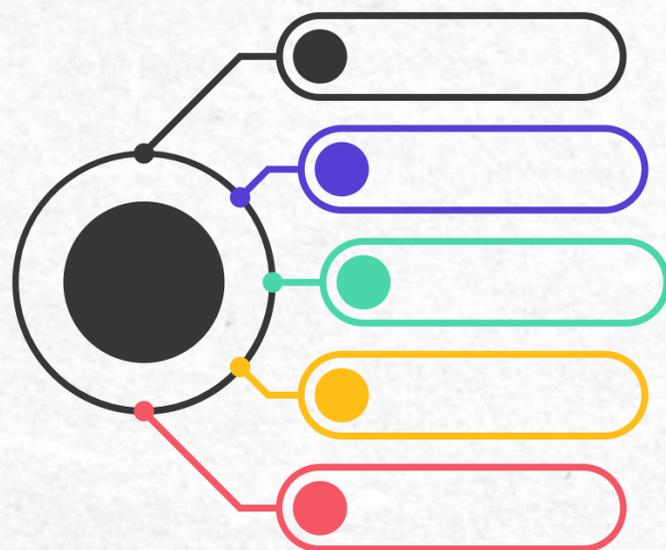
[Para mais informações](#)

[Clique aqui!](#)



Organograma

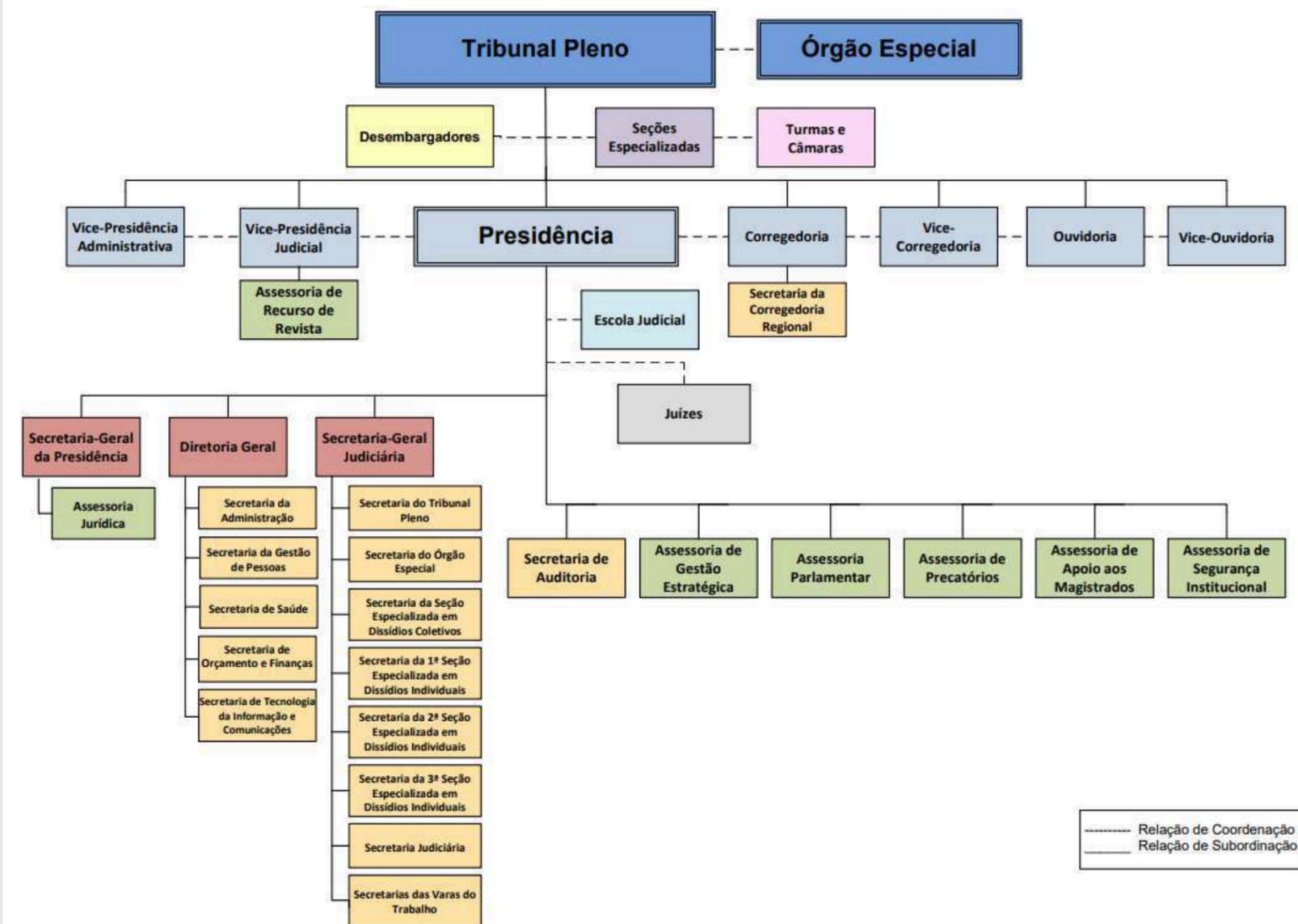
O organograma ao lado representa de forma resumida as principais unidades do TRT-15 e demonstra a relação entre as áreas da organização para a execução de suas atividades e o alcance de sua Missão: realizar justiça nas relações de trabalho, contribuindo para a paz social e fortalecimento da cidadania.



[Para acessar o organograma completo, clique aqui!](#)



Organograma – TRT da 15ª Região



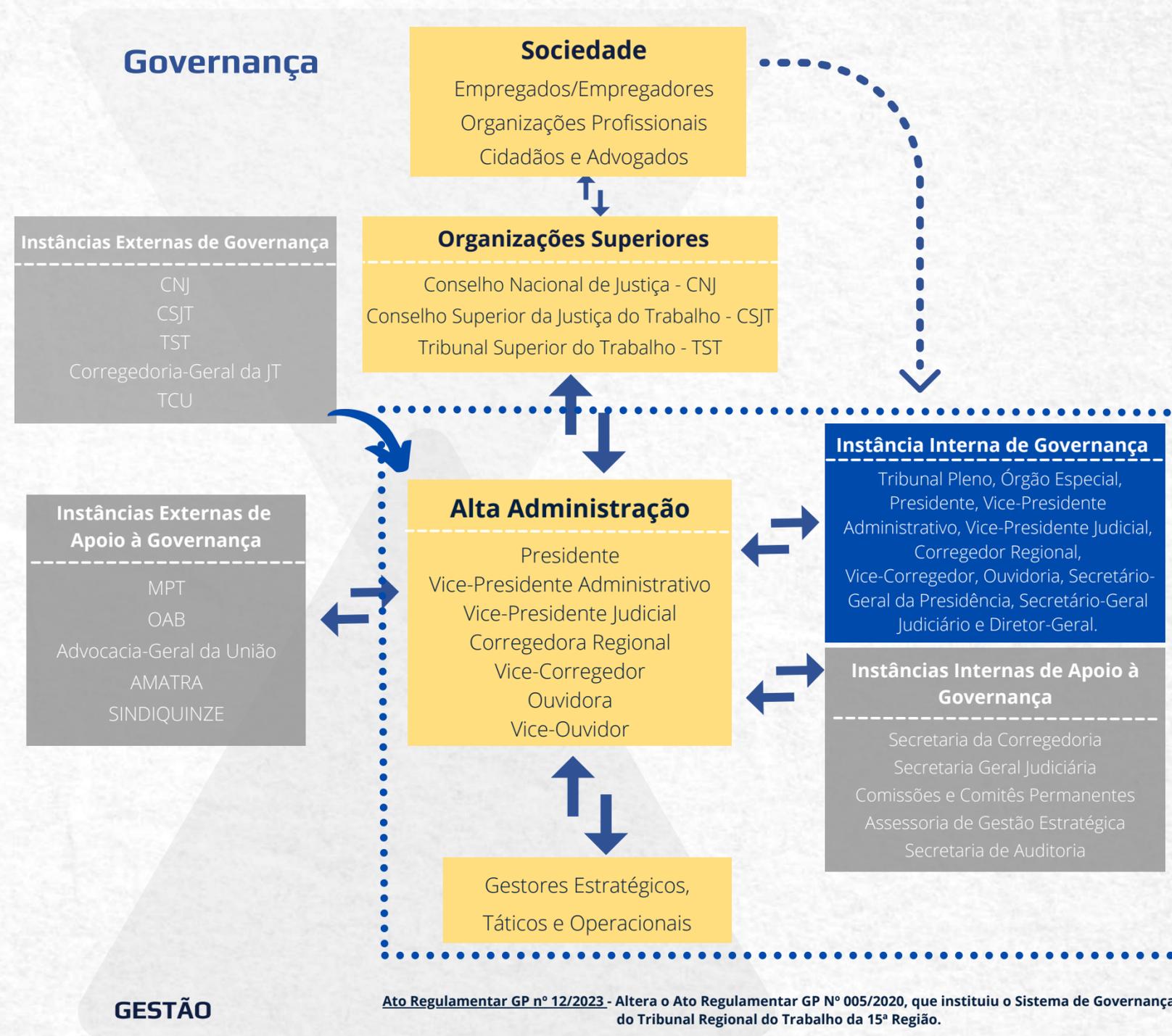
Modelo de Governança

O Modelo de Governança do TRT-15, instituído pelo Ato Regulamentar GP Nº 05, de 10 de março de 2020 e alterado pelo Ato Regulamentar GP Nº 012, de 19 de abril de 2023, foi concebido a partir das diretrizes do Referencial Básico de Governança Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública do Tribunal de Contas da União - TCU.

O normativo estabelece que a Governança Institucional será compartilhada e desdobrada num conjunto de práticas assumidas por todos os atores da Instituição, com o intuito de garantir controles efetivos, minimizar riscos, ampliar o desempenho, auxiliar a tomada de decisões, bem como assegurar a utilização eficiente de recursos, o cumprimento dos papéis, das responsabilidades e a transparência dos resultados.

A figura ao lado representa, sinteticamente, os diversos atores que atuam nas funções de Governança e Gestão no TRT-15 e como se relacionam para o cumprimento de sua Missão.

[Para mais informações, clique aqui!](#)



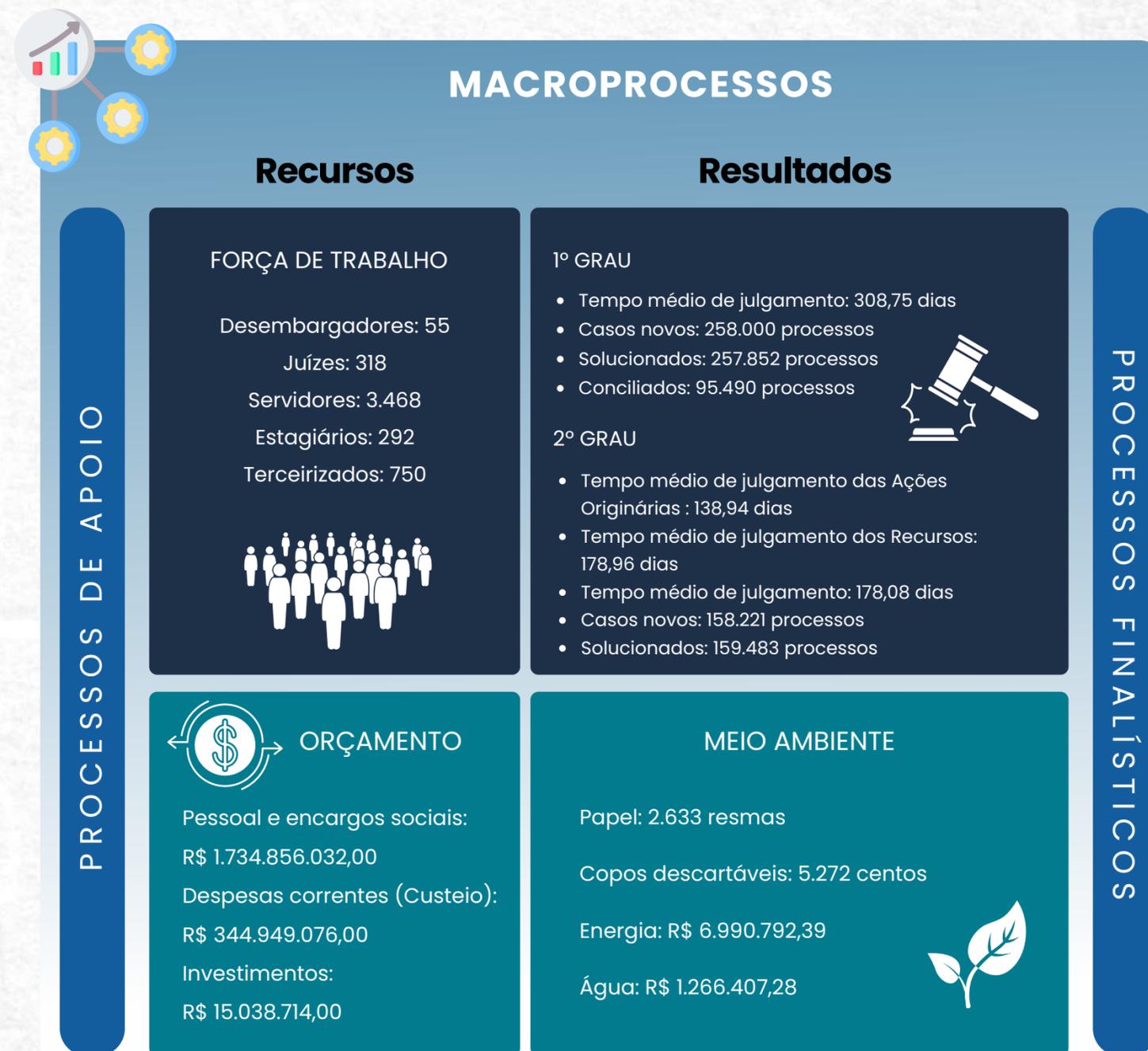
Modelo de Negócio

O modelo de negócios do TRT-15 reflete uma abordagem abrangente na gestão dos recursos disponíveis, canalizando-os de forma estratégica para a oferta de serviços e produtos que atendam às necessidades da sociedade. Este modelo opera como um ciclo dinâmico de transformação, convertendo os recursos do Tribunal em resultados tangíveis e impactos positivos.

A partir da alocação eficiente de recursos, a Corte busca não apenas cumprir suas metas estratégicas, mas também gerar valor significativo para a comunidade. Esse valor se manifesta na entrega de serviços jurisdicionais de qualidade, na promoção da justiça e na contribuição para o desenvolvimento socioeconômico da região de sua competência.

Ao integrar seus recursos de maneira inteligente, o Regional cria um ecossistema operacional que não apenas atende às demandas legais, mas também se destaca pela eficácia na resolução de conflitos, na promoção da equidade e na busca contínua por aprimoramento. Esse modelo busca alinhar as atividades do Tribunal com as expectativas da sociedade, consolidando o TRT-15 como uma instituição comprometida com a excelência e a justiça.

[Para mais informações, clique aqui!](#)



Cadeia de Valor

A Cadeia de Valor do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região foi definida pelo Ato Regulamentar GP nº 08/2020, de 02 de junho de 2020 e elenca os principais Macroprocessos de Trabalho desempenhados pela Instituição, que contribuem para o cumprimento de sua missão e agregam valor aos serviços prestados ao cidadão.



A Cadeia de Valor do TRT-15 pode ser visualizada clicando [AQUI!](#)

Políticas e Programas de Governo



**TRABALHO
SEGURO**

Programa Nacional de Prevenção
de Acidentes de Trabalho

O Programa Trabalho Seguro – Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho é uma iniciativa do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT e do Tribunal Superior do Trabalho – TST, em parceria com diversas instituições públicas e privadas. Tem como principal objetivo contribuir para a diminuição do número de acidentes de trabalho registrados no Brasil nos últimos anos.

No ano de 2023, o TRT-15 promoveu e/ou participou de diversas ações, dentre elas:



Seminário sobre trabalho decente reúne comitês temáticos do TRT-15

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/seminario-sobre-trabalho-decente-reune-comites-tematicos-do-trt-15>



“Democracia e Diálogo Social como ferramentas para construção de meio ambiente de trabalho saudável e seguro”

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/democracia-e-dialogo-social-integram-o-tema-para-20232024-do-programa-trabalho-seguro>



TRT-15 veste verde para homenagear movimento em defesa do trabalho seguro

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/trt-15-veste-verde-para-homenagear-movimento-em-defesa-do-trabalho-seguro>



Membros do Comitê do Trabalho Seguro da 15ª visitam fábrica da Volvo

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/membros-do-comite-do-trabalho-seguro-da-15a-visitam-fabrica-da-volvo>



Abril Verde: seminário em Ribeirão Preto promove debates sobre trabalho seguro

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/abril-verde-seminario-em-ribeirao-preto-promove-debates-sobre-trabalho-seguro>



Parceria entre TRT-15 e Santuário Aparecida reforça apoio pelo trabalho decente

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/parceria-entre-trt-15-e-santuario-aparecida-reforca-apoio-pelo-trabalho-decente>

Políticas e Programas de Governo



Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem

O Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem representa uma iniciativa conjunta do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Seu propósito é desenvolver ações, projetos e medidas destinados a erradicar o trabalho infantil e garantir uma formação profissional adequada para os adolescentes, visando proporcionar condições de trabalho e vida dignos.

Com o objetivo de concretizar essas metas, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região implementou 10 Juizados Especiais da Infância e Adolescência (JEIAs) nas sedes de suas circunscrições. Além disso, estabeleceu um Comitê de Erradicação do Trabalho Infantil, consolidando seu compromisso com a eliminação dessa prática prejudicial à infância e adolescência.

No ano de 2023, o TRT-15 promoveu e apoiou diversas ações nessa temática. Algumas delas são listadas a seguir:



TRT-15 inicia nesta semana com 28 jovens Programa de Aprendizagem Profissional

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/trt-15-inicia-nesta-semana-com-28-jovens-programa-de-aprendizagem-profissional>



Seminário sobre trabalho decente reúne comitês temáticos do TRT-15

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/seminario-sobre-trabalho-decente-reune-comites-tematicos-do-trt-15>



Aprendizagem social é tema de audiência pública em Presidente Prudente

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/aprendizagem-social-e-tema-de-audiencia-publica-em-presidente-prudente>



Justiça do Trabalho adere à campanha "Se renda à infância"

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/justica-do-trabalho-adere-campanha-se-renda-infancia>



Magistrados do Comitê de Combate ao Trabalho Infantil palestram em Seminário de Direitos Humanos da PRF

<https://trt15.jus.br/noticia/2023/magistrados-do-comite-de-combate-ao-trabalho-infantil-palestram-em-seminario-de>

Ambiente Externo

Ao longo de 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região enfrentou diversos desafios externos, como por exemplo o aumento significativo no volume de processos, tanto em primeira quanto em segunda instância, evidenciando a necessidade de estratégias eficazes para gerenciar e lidar com esse crescimento. A alta demanda reforçou a importância da inovação e da adoção de tecnologias avançadas. Destacam-se como medidas para enfrentar estes desafios a criação do Co.Labora 15 e o desenvolvimento do aplicativo de Inteligência Colaborativa (CAIS).

A seguir, um resumo dos principais fatores externos (oportunidades e ameaças) que impactam a gestão do Tribunal:

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Maior comunicação entre os Tribunais para intercâmbio de Boas Práticas	Percepção equivocada da relevância dos direitos sociais da Justiça do Trabalho
Inovação tecnológica aplicável à Justiça do Trabalho	Conjuntura Política e Socioeconômica
Fomento de parcerias institucionais	Restrições orçamentárias
Inovações em Gestão de Pessoas e do Trabalho, com a devida divulgação e compartilhamento das ideias	Redução da força de trabalho
Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	Baixa qualidade da infraestrutura de telecomunicação no país
Atuação dos órgãos superiores e de controle para o desenvolvimento de políticas, programas, projetos e processos	Falta de uma política salarial para valorização do corpo funcional



03

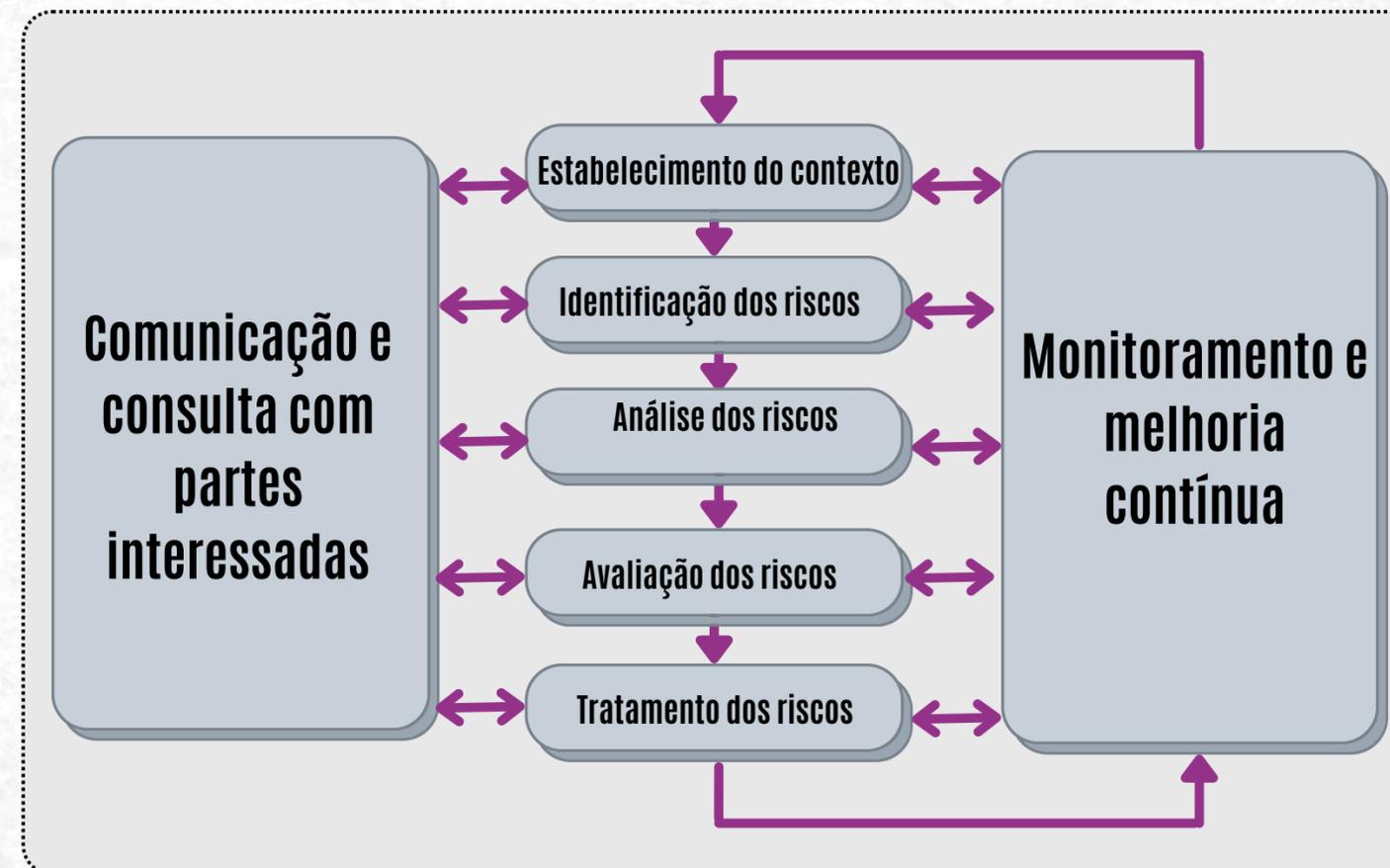
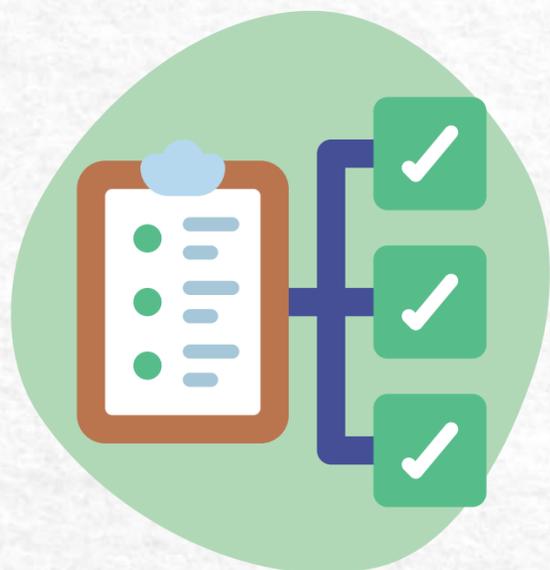
Riscos, Oportunidades e Perspectivas

Avaliação dos riscos que podem comprometer o atingimento dos objetivos estratégicos e dos controles implementados para mitigação desses riscos.

Gestão de Riscos

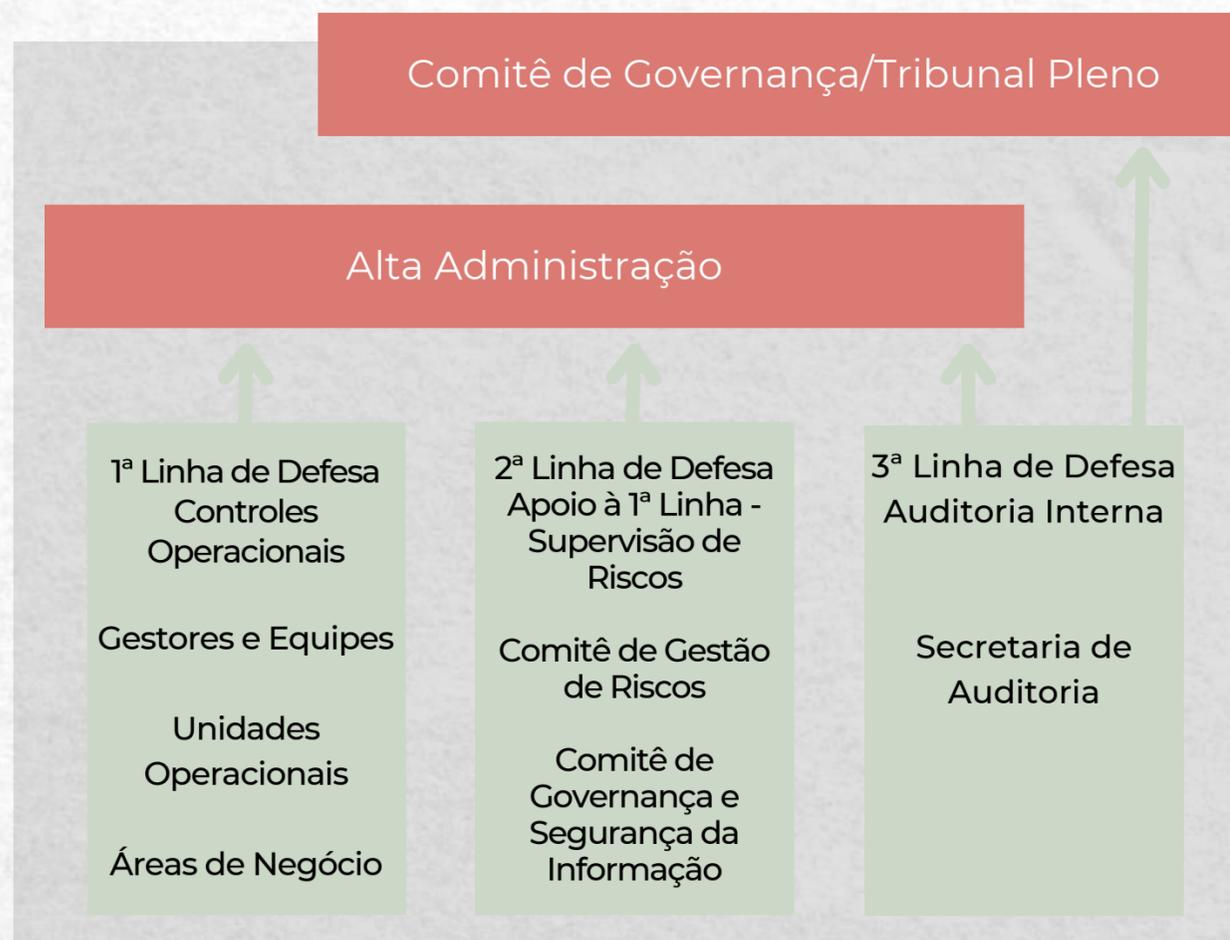
A Gestão de Riscos no TRT da 15ª Região objetiva auxiliar a tomada de decisão da Alta Administração, com vistas a prover razoável segurança no cumprimento da missão e no alcance dos objetivos institucionais. É composta pela Política de Gestão de Riscos, aprovada pela Resolução Administrativa nº 08/2020, e pelo Comitê de Gestão de Riscos, instituído pelo Ato Regulamentar nº 09/2020.

A Metodologia de Gestão de Riscos do TRT-15, alinhada com o Plano Estratégico do Regional e com a Política de Gestão de Riscos prevê a aplicação sistemática de políticas, procedimentos e práticas de gestão para as atividades de comunicação, consulta, estabelecimento do contexto, e na identificação, análise, avaliação, tratamento, monitoramento e análise crítica dos riscos, conforme fluxo a seguir:



Riscos, Oportunidades e Perspectivas

Para a Gestão de Riscos, a Instituição adotou o modelo das três linhas de defesa, que é uma forma simples e eficaz de melhorar a comunicação do gerenciamento de riscos e controle por meio do esclarecimento dos papéis e responsabilidades essenciais. O controle da gerência é a primeira linha de defesa no gerenciamento de riscos, as diversas funções de controle de riscos e supervisão de conformidade estabelecidas pela gerência são a segunda linha de defesa e a avaliação independente é a terceira.



Ao longo de 2023, seguindo a Metodologia, foi realizada a Gestão de Riscos com os principais processos de trabalho das unidades administrativas do Tribunal.



Foram realizadas a identificação, a análise e a avaliação dos riscos; assim como o tratamento dos que foram priorizados e estabelecido um plano de tratamento para os casos definidos.



No total, foram analisados 35 processos de trabalho, os quais serão revisados e atualizados a cada 2 anos.

04

Governança, Estratégia e Desempenho

Demonstra os indicadores e as metas de desempenho, sua vinculação aos objetivos estratégicos, à missão da Instituição, bem como os resultados alcançados no exercício de referência em face dos objetivos estabelecidos e às prioridades da gestão.

Estratégia

O Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (PEI-TRT-15) - Ciclo 2021-2026 foi aprovado por meio da Resolução Administrativa nº 08, de 06 de julho de 2021. O documento apresenta a missão, a visão, os valores, os objetivos estratégicos, os indicadores, as metas e as iniciativas para o alcance dos seus resultados.



Para mais informações, clique aqui!



O Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (PEI-TRT-15) tem a duração de 6 anos.



Há revisões periódicas para atualizar os seus termos e realinhar as diretrizes da estratégia nacional às mudanças de cenários interno e externo.



A proposta de inclusão, exclusão e/ou alteração do PEI deve ser encaminhada para análise e aprovação do Comitê de Governança Institucional.



Quadrimestralmente ocorrem as Reuniões de Análise da Estratégia, denominadas RAEs, ocasiões em que são apresentados os resultados e discutidas novas ações para o alcance dos objetivos previstos.

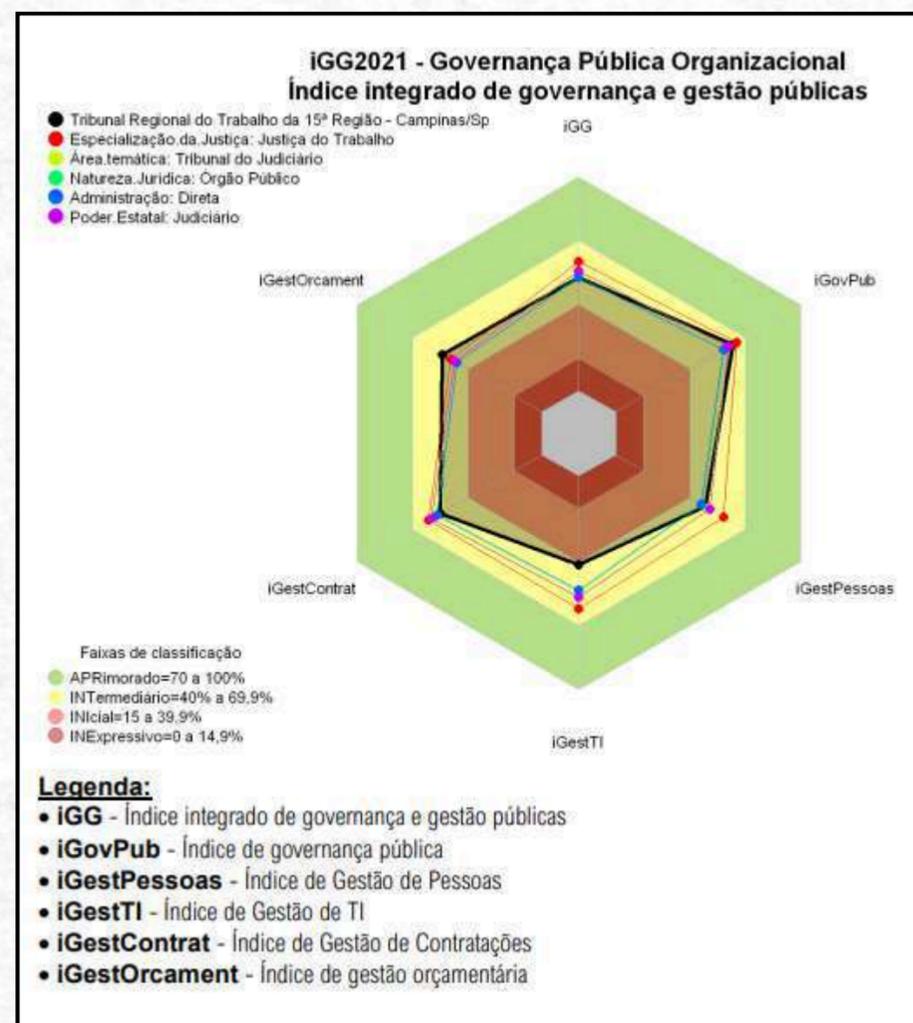


O monitoramento dos indicadores e das metas é também realizado com regularidade pela Assessoria de Gestão Estratégica e pela Coordenadoria de Estatística, que reportam a situação à Alta Administração do Tribunal. (<https://trt15.jus.br/institucional/gestao-estrategica>)

Apoio da estrutura de governança à capacidade do TRT de gerar valor

Resultado geral da autoavaliação da organização, de acordo com Questionário de Governança Pública Organizacional aplicado pelo Tribunal de Contas da União, em 2021:

Na figura ao lado estão representados os valores do IGG (índice integrado de governança e gestão públicas), iGovPub (índice de governança pública), GestãoPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas), GestãoTI (índice de capacidade em gestão de TI) e GestãoContrat (índice de capacidade em gestão de contratos).



Os resultados do TRT-15 no IGG 2021 constam na tabela a seguir:

ÍNDICE	VALOR
iGG	52,9%
iGovPub	63,2%
iGovPessoas	54,5%
iGestPessoas	48,5%
iGovTI	54,5%
iGestTI	41,4%
iGovContrat	49,7%
iGestContrat	55%
iGovOrcament	49,7%
iGestOrcament	53,9%

Em 2024, a partir de uma reformulação do questionário do iGG, o TCU avaliará o nível de adesão das organizações públicas federais e de outros entes jurisdicionados em relação às práticas ESG. O novo levantamento, denominado iESGo 2024 - Índice ESG (Environmental, Social and Governance), abordará os seguintes temas: 1. governança organizacional pública; 2. gestão de pessoas; 3. gestão de tecnologia da informação e da segurança da informação; 4. gestão de contratações; 5. gestão orçamentária e financeira; 6. sustentabilidade ambiental; e 7. sustentabilidade social.

Resultados alcançados ante os objetivos estratégicos e as prioridades da gestão

As Metas Nacionais do Poder Judiciário são votadas e aprovadas anualmente no Encontro Nacional do Poder Judiciário. A seguir, os resultados que compuseram a Estratégia do TRT-15 em 2023*:

METAS NACIONAIS	META	RESULTADO
META 1 CNJ - JULGAR MAIS PROCESSOS QUE OS DISTRIBUÍDOS	100%	98,09%
META 2 CNJ - JULGAR PROCESSOS MAIS ANTIGOS	93%	96,35%
META 3 CNJ - ESTIMULAR A CONCILIAÇÃO	44,99%	42,65%
META 5 CNJ - REDUZIR A TAXA DE CONGESTIONAMENTO, EXCETO EXECUÇÕES FISCAIS	51,56%	49,70%
META 9 CNJ - ESTIMULAR A INOVAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO	100%	100%
META 11 CNJ - INFÂNCIA E JUVENTUDE	100%	100%
META 12 CNJ - PROMOVER A SAÚDE DE MAGISTRADAS(OS) E SERVIDORAS(ES)	100%	66,67%

*Resultados obtidos junto ao [Painel da Estratégia da Justiça do Trabalho - CSJT](#)

Para consultar os resultados parciais de 2023, acesse o Relatório de Análise da Estratégia:

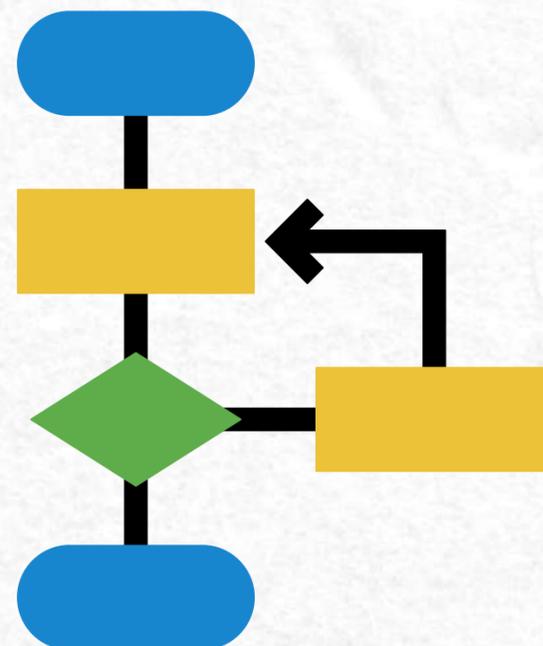


[Para acessar o painel de metas, clique aqui!](#)

Mapeamento de Processos de Trabalho

No ano de 2023, o TRT-15 deu continuidade à aplicação da Metodologia BPM - *Business Process Management* de Gerenciamento de Processos de Trabalho. O documento aponta as diretrizes a serem seguidas durante o mapeamento ou a revisão dos processos de trabalho da Instituição. Esse projeto foi capitaneado pela Coordenadoria de Projetos, Processos e Riscos e realizado a partir de coletas de indicadores enviadas pelas Unidades no decorrer do ano, com o acompanhamento do alcance das metas e publicação no Painel de Processos na página de Gestão de Processos do Portal da Corte.

O mapeamento do processo de trabalho denominado "Gerenciamento de Processos" funciona como um guia a ser utilizado pela Instituição em suas unidades e serve para promover uma "boa gestão". Por meio dessa ferramenta é possível identificar as atividades desenvolvidas, os responsáveis, os setores, a organização como um todo. Além disso, nele são descritas as atividades e fluxos de trabalho, permitindo a visualização do conjunto de eventos que culminam no resultado.



Desse modo, foram realizadas 29 revisões de mapeamentos que envolveram processos de trabalho de diversas áreas, tais como da Assessoria de Gestão Estratégica e da SETIC e mapeados 6 processos que foram submetidos à apreciação e posterior aprovação pelo Comitê de Governança.

Seguem alguns exemplos de Processos que foram mapeados e revisados em 2023:

Proad 3103/2023 - Balcão Visual

Proad 7678/2023 - Gestão da Vice-Presidência Judicial (VPJ)

Proad 28980/2023 - Gestão das demandas do Co.Labora15

Proad 24412/2023 - Gerenciamento do Conhecimento

Para mais informações acesse:
<https://trt15.jus.br/institucional/gestao-estrategica/gestao-de-processos>

Sustentabilidade Ambiental

A Política de Sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário, estabelecida pela Resolução CNJ nº 400/2021, contempla um conjunto de medidas destinadas à preservação do meio ambiente e à utilização mais sustentável dos recursos naturais pelos diversos tribunais do Brasil.



Em conformidade com o mencionado regulamento, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que aderiu ao Pacto Global da ONU em 2014 e apoia a Agenda 2030 juntamente com seus respectivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), enfatizou, em 2023, a importância da sustentabilidade em suas iniciativas e a otimização dos recursos como prioridade.

No contexto tático e operacional, a aplicação da política de sustentabilidade é concretizada por meio do Plano de Logística Sustentável - PLS e seus respectivos planos de ação. O PLS funciona como uma ferramenta de gestão que estabelece metas, iniciativas e mecanismos de monitoramento, com o objetivo de estimular a adoção de práticas sustentáveis, impulsionar a eficiência nos gastos e reduzir os impactos ambientais.

No âmbito do Poder Judiciário, a principal maneira de avaliar a sustentabilidade é através do Índice de Desempenho da Sustentabilidade - IDS, que é calculado com base nos indicadores estabelecidos na supracitada Resolução. A 8ª edição do Balanço de Sustentabilidade do Poder Judiciário ainda não foi publicada pelo CNJ, com os dados de 2023. Contudo, os resultados de 2022 retratam o progresso do TRT-15, que alcançou a 11ª posição no índice de desempenho sustentável (IDS), demonstrando evolução ano a ano: 69,0% (2020), 71,7% (2021) e 75,3% (2022).

Meta 9

O Poder Judiciário Brasileiro é pioneiro global na incorporação da Agenda 2030 em seu Planejamento Estratégico, tendo estabelecido um Pacto com a Organização das Nações Unidas em agosto de 2019 para implementar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da referida Agenda no âmbito judicial.



A aprovação da Meta 9 durante o XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, ocorrido nos dias 25 e 26 de novembro de 2019, reforça a relevância da Agenda 2030 para o Poder Judiciário e formaliza o compromisso de todos os tribunais em contribuir para alcançá-la.

Nesse cenário, o TRT-15, reconhecido nacionalmente e dedicado à excelência na prestação jurisdicional, progrediu em 2023 no atendimento da Meta mencionada, que tem como objetivo promover a inovação no âmbito do Poder Judiciário.

A instituição aprovou, em outubro de 2023, o projeto "Cais", primeiro protótipo do Laboratório de Inovação, o Co.Labora 15, relacionado à Agenda 2030. O projeto foi desenvolvido por uma equipe multidisciplinar, com a finalidade de dar suporte institucional para juízes e desembargadores no julgamento de ações de alta complexidade e grande impacto social. Além disso, a solução contribuirá com as ações que o Tribunal realiza rumo a um judiciário acessível, ágil e eficiente.

[Para mais informações, clique AQUI!](#)



Plano de Logística Sustentável – PLS

O Ato Regulamentar GP nº 10, de 20 de outubro de 2021, estabeleceu o Plano de Logística Sustentável do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (PLS/TRT15), para o ciclo 2021-2026. Este plano inclui a obrigação de produzir um Relatório Anual de Avaliação e Desempenho, que consolida os resultados obtidos, analisa a evolução dos indicadores de desempenho e identifica as ações a serem desenvolvidas ou modificadas para o ano seguinte.

A avaliação desempenha um papel fundamental na administração de uma política pública, pois oferece um acompanhamento direcionado aos objetivos e metas estabelecidos. Isso permite identificar falhas potenciais, a necessidade de revisão de decisões, a otimização dos recursos públicos e, conseqüentemente, ajustar as ações, quando necessário.

Este relatório não apenas contribui para melhorar e fortalecer as ações já em vigor, mas também serve como ponto de partida para a revisão do Plano de Logística Sustentável (PLS), que deve ocorrer pelo menos a cada dois anos. Além disso, ele desempenha um papel crucial como instrumento de controle social, pois proporciona acesso amplo e transparente para toda a sociedade sobre os resultados do consumo e utilização dos recursos públicos.



Nesta versão, são expostos os resultados dos indicadores mensurados entre janeiro e dezembro de 2023, juntamente com as evidências da implementação das ações planejadas. Os resultados estão estruturados de acordo com os tópicos mencionados na Resolução CNJ nº 400/2021.

Em linhas gerais, o desempenho do Programa de Logística Sustentável (PLS) do TRT da 15ª Região foi positivo, uma vez que alcançou a maioria das metas estipuladas para o ano de 2023. Das 17 metas estabelecidas, 12 foram cumpridas. De modo ilustrativo, houve uma redução consistente de 75,30% no consumo de papel, que diminuiu de 10.660 resmas (em 2019) para 2.633 resmas (em 2023). Da mesma forma, ocorreu uma redução no consumo de energia elétrica: de 10.275.014 kWh (2019) para 8.310.671 kWh (2023).

Por outro lado, é possível destacar o desempenho positivo nos indicadores de Qualidade de Vida, Ações Solidárias, Ações de Equidade e Diversidade, Capacitação e Sensibilização.



Por fim, registre-se que apesar dos resultados notáveis em vários indicadores apresentados no relatório, é fundamental reconhecer as áreas em que as metas propostas não foram completamente alcançadas. Essa avaliação crítica possibilita a identificação de oportunidades para melhorias, inovações e aprimoramentos, além de estabelecer estratégias para futuras implementações. Isso reafirma o compromisso do TRT-15 em aprender com essas experiências e ajustar suas estratégias conforme necessário.

Acessibilidade e Inclusão

Em 16 de junho de 2021, foi publicada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a Resolução nº 401, a qual estabelece diretrizes para promover a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e em seus serviços auxiliares. Além disso, essa resolução regulamenta o funcionamento das unidades responsáveis pelo tema nos Tribunais e Conselhos de Justiça.



O referido normativo determina que, para promover a acessibilidade e inclusão, devem ser adotadas medidas apropriadas para prevenir e eliminar quaisquer obstáculos urbanísticos ou arquitetônicos, assim como impedimentos relacionados a mobiliário, transporte, comunicações, informação, atitudes ou tecnologia que possam dificultar o acesso pleno a espaços, informações e serviços do órgão. É garantida a realização de adaptações necessárias e a disponibilização de tecnologias assistivas para esse fim.

Nesse contexto, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região promoveu, durante o período, iniciativas de capacitação e conscientização voltadas para as questões da inclusão de pessoas com deficiência.

Uma dessas ações foi o curso de capacitação para atendimento em Libras. O TRT-15 reiterou seu compromisso com a inclusão e acessibilidade ao organizar esse curso destinado ao atendimento no Balcão Visual. Realizado em março de 2023, o curso compreendeu quatro sessões virtuais, onde foram explorados diversos temas fundamentais para assegurar um atendimento eficiente aos jurisdicionados surdos.

Em maio de 2023, essa relevante iniciativa foi apresentada pelo TRT-15 na segunda edição do webinar Propagar - Inclusão, Acessibilidade, Justiça e Cidadania, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).



Em setembro de 2023, o TRT-15 foi premiado durante o seminário "Capacitismo Interseccionalidade: Experiências Específicas, Desafios Coletivos", realizado na sede do TST, em Brasília. O "Assistente Virtual para Justiça do Trabalho (AVJT)", desenvolvido pelo servidor do Sisenando Gomes Calixto de Sousa, lotado na 1ª Vara do Trabalho de Taubaté, foi o grande vencedor da categoria Dimensão Tecnológica do Prêmio Justiça do Trabalho Acessível.

Ainda em 2023, o TRT-15 obteve uma posição de destaque na categoria "social" durante a primeira edição do Prêmio "Justiça do Trabalho Sustentável". O reconhecimento do Projeto "Balcão Visual" foi conferido pelo Comitê Gestor da Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho (PNRSJT), em colaboração com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).



A cerimônia de premiação aconteceu durante o 8º Encontro Nacional de Sustentabilidade da Justiça do Trabalho, realizado em Belém, na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA), em 28 de novembro.

Além de outras palestras e eventos na temática, o TRT15 lançou a Cartilha de Acessibilidade - Construindo um Ambiente Inclusivo.

A cartilha aborda o conceito de acessibilidade e sua relevância para a sociedade, oferece orientações sobre o uso apropriado de terminologias ao se referir às pessoas com deficiência, explora os diferentes tipos de barreiras enfrentadas por elas, traz a legislação relevante que trata da acessibilidade e apresenta um calendário inclusivo com as principais datas relacionadas ao tema.

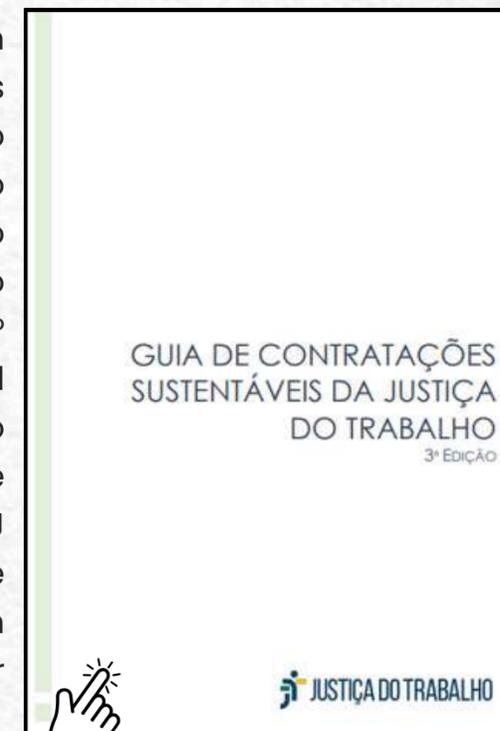


Nessa perspectiva, a promoção da acessibilidade e inclusão está intimamente alinhada aos princípios da Agenda 2030, e o TRT-15 está firmemente comprometido em contribuir para a realização desses objetivos.

[Clique AQUI para acessar, na íntegra, o Relatório de Acessibilidade e Inclusão - 2023.](#)

Sustentabilidade Logística

Este E. TRT segue os critérios de sustentabilidade em suas contratações, incluindo o Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho (3ª edição aprovado pela Resolução nº 310/2021 do CSJT), o Decreto nº 7.174/2010 (que dispõe sobre a aplicação de Margem de Preferência), em consonância com o Art. 3º da Lei 8.666/1993 ou artigo 5º da Lei nº 14.133/2021 - promoção do desenvolvimento nacional sustentável), além de outros normativos como o Ato Conjunto CSJT.TRT.GP nº 24/2014 (Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental), a Resolução CNJ nº 400/2021, que dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário, bem como o Plano de Logística Sustentável aprovado por meio do Ato Regulamentar GP nº 10/2021.



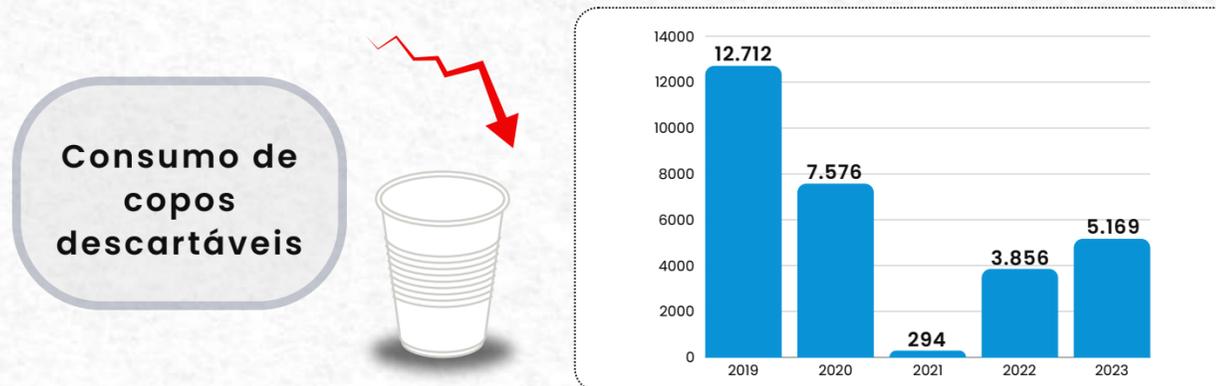
Este E. TRT possui, ainda, como visão “continuar contribuindo para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país”, tendo como valor a Responsabilidade Socioambiental e como objetivo “Promover o trabalho decente e a sustentabilidade”.

Assim, há como meta contínua a promoção de ações de consumo consciente e racionalização do uso de energia elétrica, água, telefonia e papel. As medidas incluem desde a implantação do Processo Judicial Eletrônico (Pje) e Processo Administrativo Eletrônico (Proad), até a troca de torneiras, lâmpadas e aparelhos de ar-condicionado antigos por modelos mais eficientes e a transferência das unidades judiciárias para instalações com recursos de sustentabilidade e acessibilidade.

Consumo de copos descartáveis

Há como medida neste Tribunal o incentivo à utilização de canecas, tendo sido inclusive adquiridas e entregues 1.800 unidades desde o ano de 2019, visando à diminuição no consumo de copos descartáveis. Porém, ao compararmos 2021 (ano de pandemia em que os imóveis permaneceram fechados por longo período de tempo) com os anos de 2022 e 2023, houve um aumento, mas o consumo permaneceu ainda menor que o ano de 2020. Além disso, não foram adquiridos copos descartáveis nos anos de 2022 e 2023.

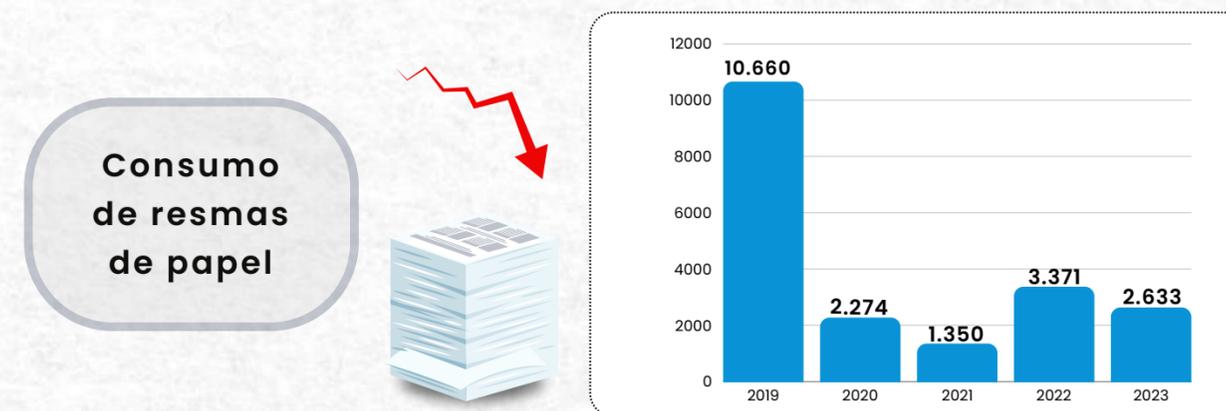
Assim, se compararmos o consumo de copos de 2020 para 2023, descontando-se o ano de 2021 (consumo atípico), houve uma redução de 31,7 %, conforme observa-se no gráfico ao lado:



Consumo de resmas de papel

Com a ampliação do processo eletrônico, tanto judicial quanto administrativo, houve uma redução na quantidade de resmas de papel A4 consumidas desde o ano de 2019, ficando o ano de 2023 muito próximo do consumo de resmas do ano de 2020.

Assim, se compararmos o consumo de resmas de papel de 2020 até 2023, ficou uma média de 2.407 resmas de papel.



Gestão de Pessoas

1. CONFORMIDADE LEGAL: principais normas internas e mecanismos de controle adotados na gestão da folha de pagamentos e na gestão de pessoas.

Para assegurar a conformidade com a Lei nº 8.112/1990 e demais normas aplicáveis à Gestão de Pessoas, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) observa o conjunto de regras e diretrizes estabelecidas ou referenciadas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e, também, pelos órgãos de controle.

1.1. Apontamentos dos Órgãos de Controle

As áreas técnicas da Secretaria de Gestão de Pessoas acompanham as diligências e apontamentos dos órgãos de controle dando-lhes o devido atendimento.

Pela Portaria DG nº 003/2021, o Diretor-Geral do TRT-15 subdelegou a competência residual da Diretoria-Geral ao(à) ocupante do cargo de Secretário(a) de Gestão de Pessoas e, em seus impedimentos, a seu(sua) substituto(a) legal, por prazo indeterminado, para manejar a plataforma denominada CONECTA TCU, do Tribunal de Contas da União, expedindo-se as comunicações necessárias às competentes unidades administrativas desta Corte para as providências cabíveis.

Cabe destacar que durante o exercício de 2023 foram prestados 804 esclarecimentos a indícios do TCU - com posterior encaminhamento àquela Corte.

No final do exercício de 2023, no módulo de indícios do TCU, constavam 282 inícios em monitoramento pelo TCU, 960 indícios arquivados e 1485 tratados em processo de controle externo, após terem sido prestados os devidos esclarecimentos com posterior encaminhamento àquela Corte.

1.2. Indicadores de Conformidade

Os atos de concessão de aposentadoria e pensão foram registrados no e-Pessoal conforme Instrução Normativa TCU 78-2018.



2. AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

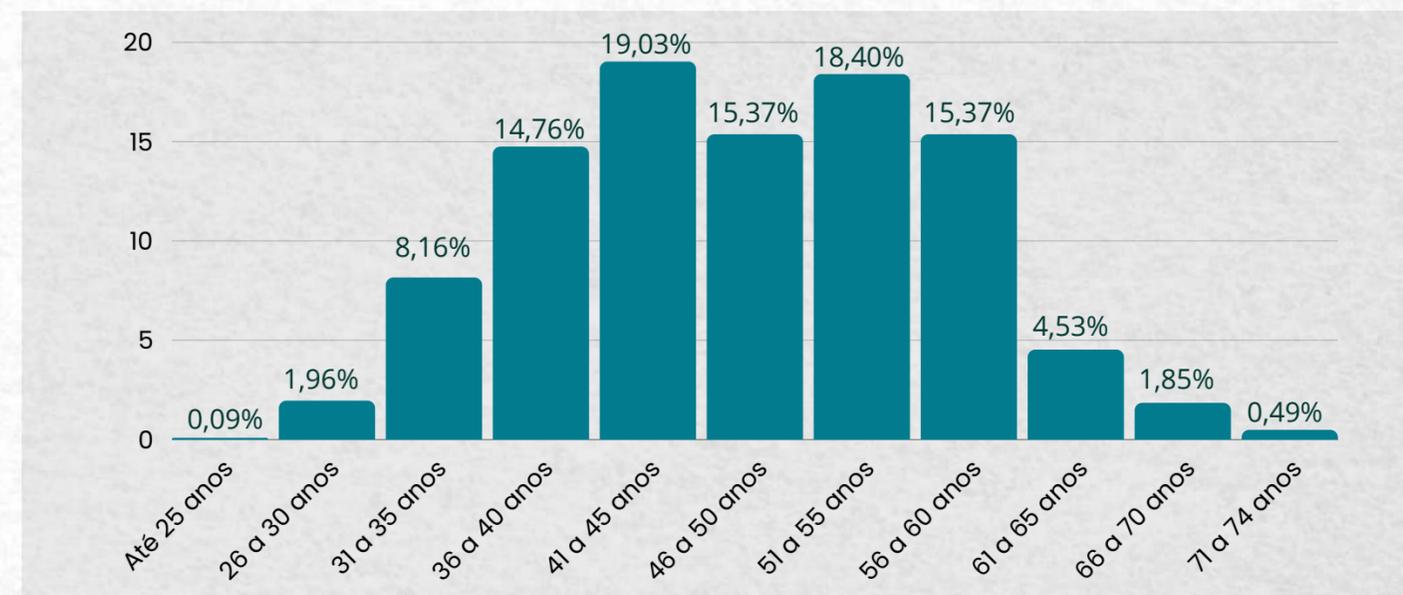
O quadro de pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região conta com profissionais de perfis diversificados, sendo composto pelas carreiras da Magistratura do Trabalho, bem como por servidores, em sua maioria das carreiras do Poder Judiciário de que dispõe a Lei nº 11.416/2006, com as alterações posteriores, e cedidos por outros órgãos.

Na avaliação da distribuição da força de trabalho foram considerados os servidores atuantes no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, incluindo-se, além dos ocupantes de cargos de provimento efetivo, os removidos de outros órgãos, inclusive os em exercício provisório, os cedidos por outros órgãos e os ocupantes de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, no total de 3.468 servidores, sendo que o quadro efetivo do TRT-15 é composto por 3.152 servidores (cargos ocupados em 31/12/2023).

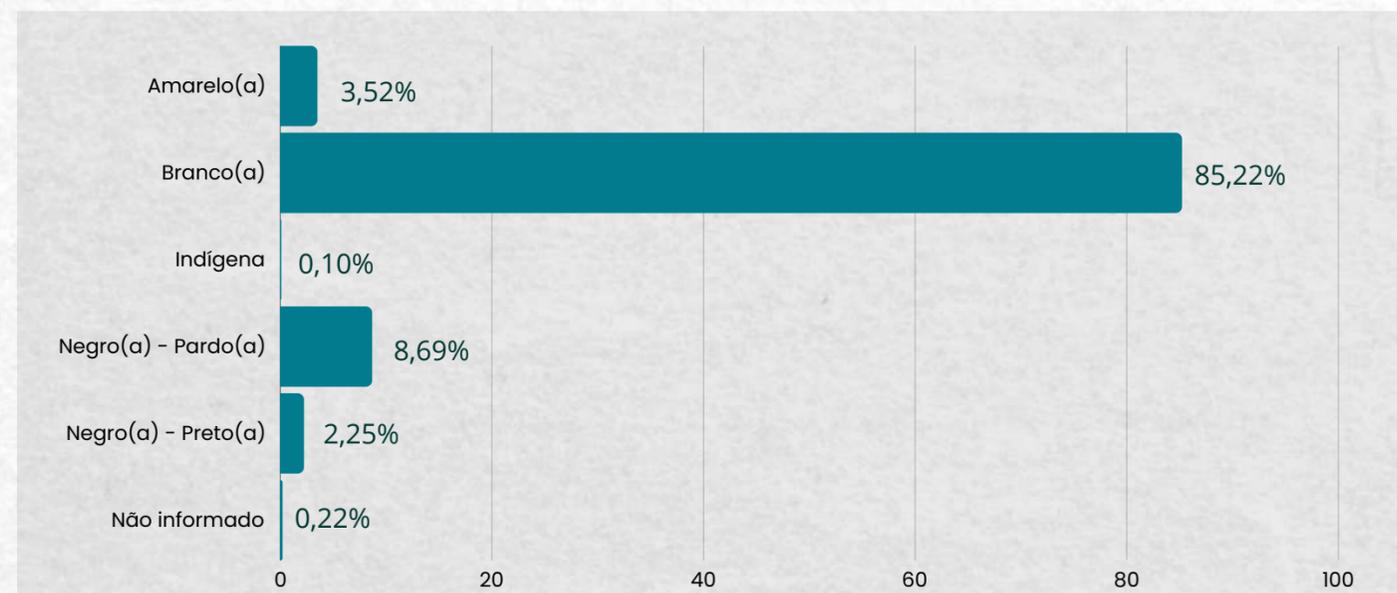
2.1. Quadro de Pessoal



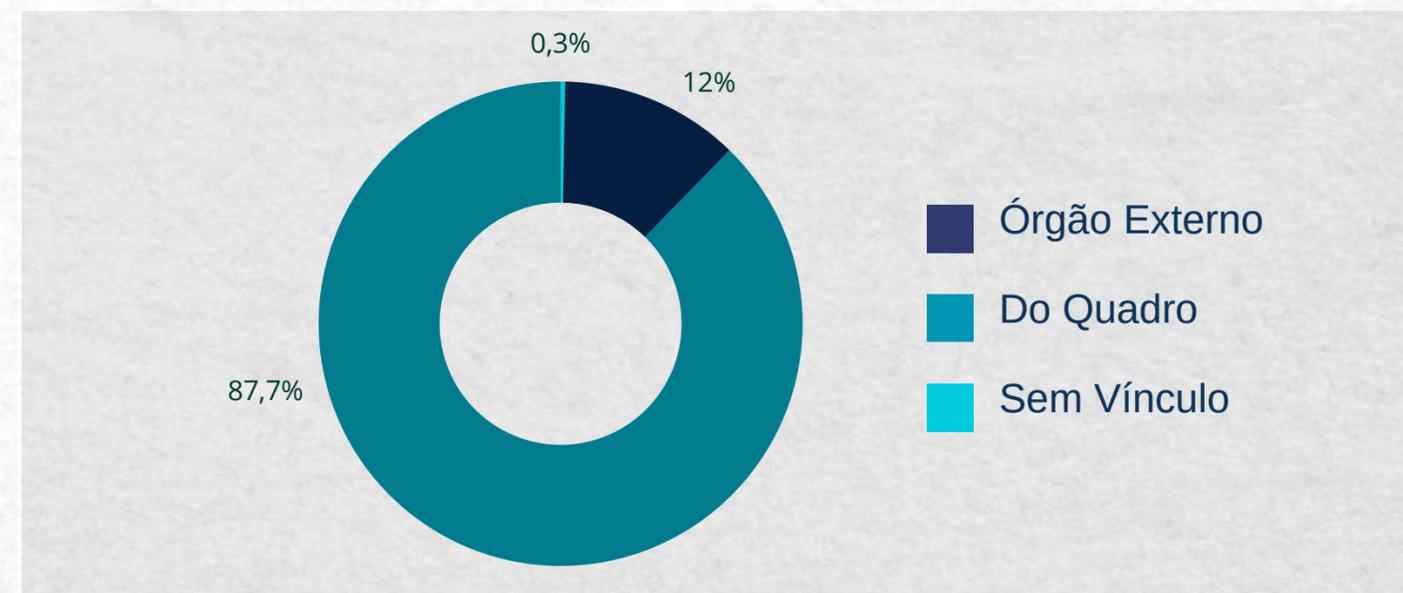
Força de Trabalho - Faixa Etária



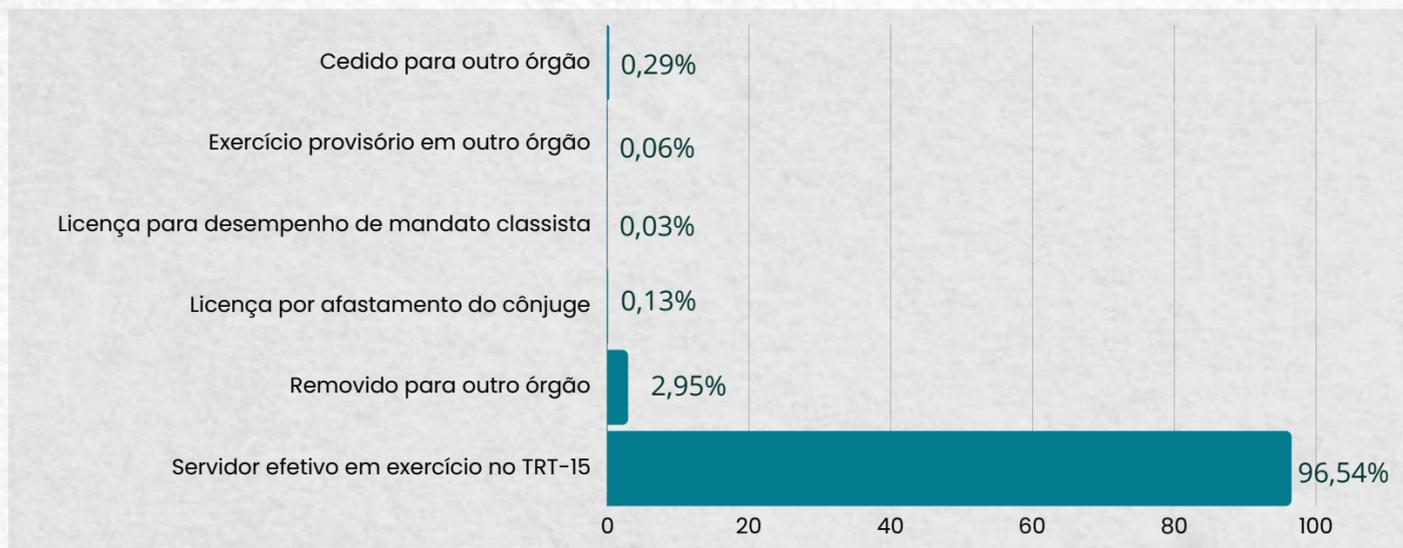
Força de Trabalho - Etnia



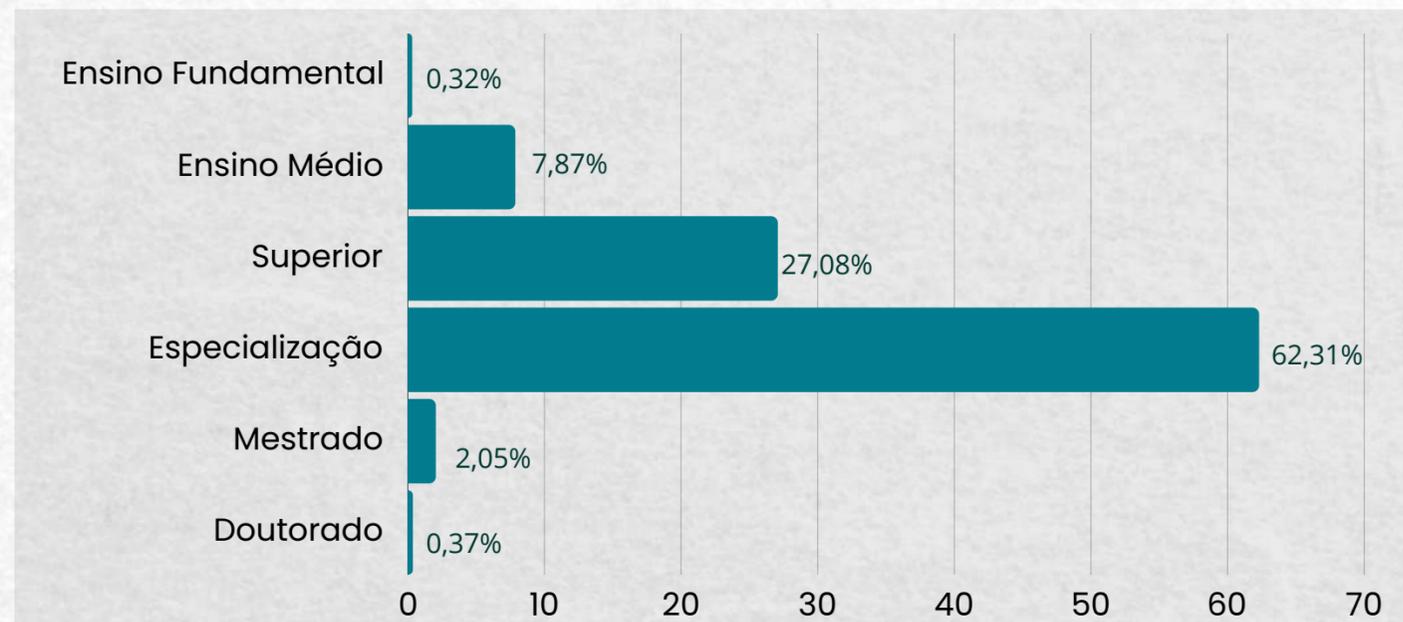
Força de Trabalho - Natureza do Vínculo



Situação Funcional dos Servidores do Quadro



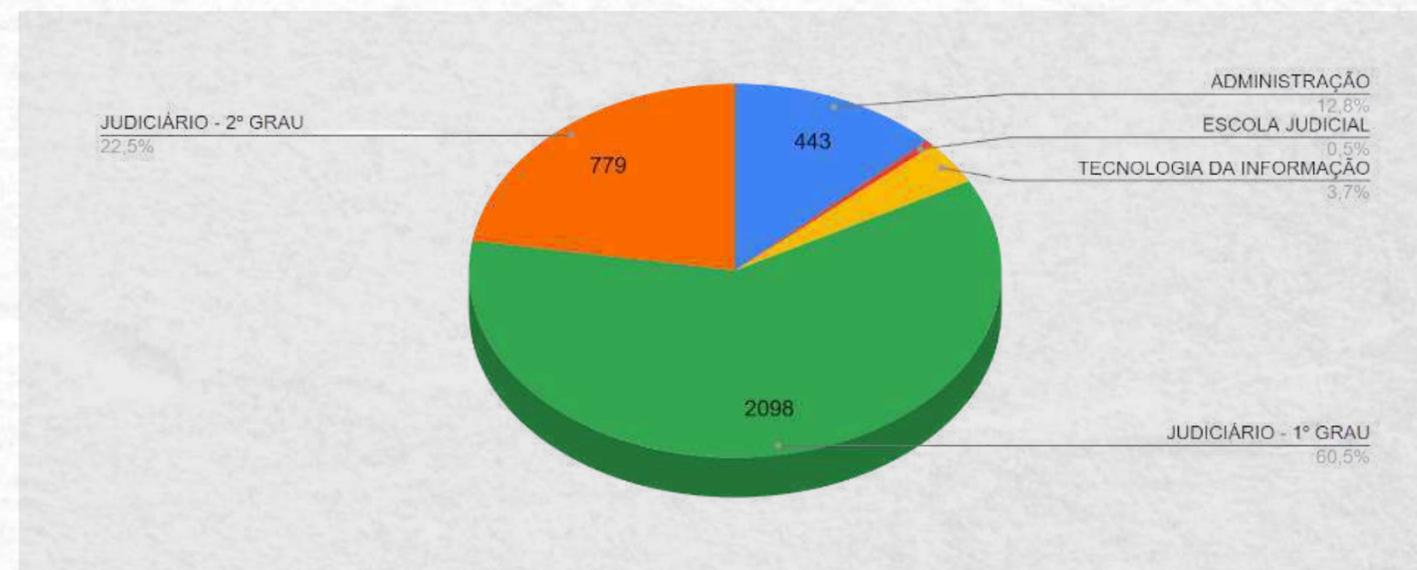
Força de Trabalho por Grau de Instrução



Servidores do Quadro por Carreira



Distribuição da Força de Trabalho por Área



Estão disponíveis no sítio do Tribunal as Tabelas de Lotação de Pessoal (TLP) referidas na Resolução nº 219/2016, contemplando informações sobre a área de trabalho e a unidade de exercício dos servidores:

<https://trt15.jus.br/transparencia/resolucoes-cnj/resolucao-cnj-no-2192016>.

O enquadramento das unidades em consonância com a classificação adotada pela Resolução CSJT 296/2021 consta da Portaria GP nº 42/2022 do Tribunal.

3. ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAS, SITUAÇÃO DE SERVIDORES COM CONDIÇÕES DE APOSENTADORIA

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, desde o exercício de 2017, não tem recebido autorizações de provimento de cargos em quantidade suficiente para o provimento de todos os cargos vagos de origem onerosa.

No exercício de 2023, embora tenham sido autorizados 240 provimentos de cargos, o Tribunal terminou o ano com insuficiência de 202 cargos.



Entre os critérios objetivos utilizados para a convocação e alocação de candidatos, foi considerada a Resolução CNJ n.º 219/2016 que determina em seu artigo 3º que a quantidade total de servidores das áreas de apoio direto à atividade judicante de primeiro e de segundo grau deve ser proporcional à quantidade média de processos (casos novos) distribuídos a cada grau de jurisdição no último triênio. Segundo o qual, para equalização do 1º e 2º graus, seria necessária a migração de 20 servidores do 1º para o 2º (dados de 31/12/2023).

A referida Resolução 219 traz parâmetros objetivos para a alocação de pessoal nas unidades judiciárias e administrativas, contudo não estabelece estruturas padronizadas. A Resolução CSJT n.º 296/2021, por sua vez, trata especificamente dessa padronização e, no tocante às áreas finalísticas, apresenta, em seus Anexos V e VI, estruturas mínimas para as unidades judiciárias de primeiro e de segundo grau, respectivamente.

Como resultado da alocação de pessoal com base nesses parâmetros, em 31/12/2023 para a equalização da força de trabalho existente no 1º e 2º graus, seria necessária a migração de 20 servidores do 2º para o 1º (base e-Gestão), estando conforme, portanto, às diretrizes expressas no Parágrafo único do art. 7º da Resolução CSJT n.º 296/2021.

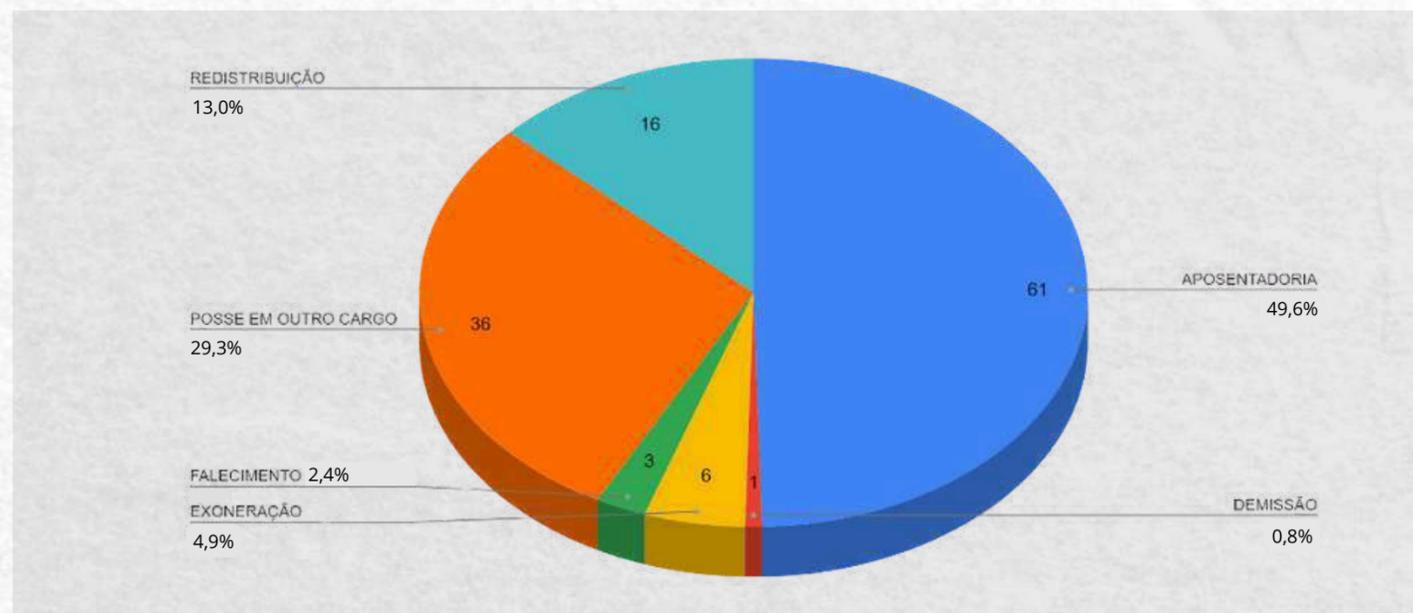
Nas unidades judiciárias de segundo grau, tendo por referência tão somente os gabinetes, cuja estrutura mínima está disposta no citado Anexo VI, infere-se que, com base nas diretrizes de comissionamento ali consignadas, a insuficiência de servidores se aproxima de 10,3%.

Por sua vez, no tocante às unidades de apoio indireto às atividades judicantes, o art. 12 do mesmo normativo dispõe que a quantidade de servidores lotados nessas áreas deverá corresponder a, no máximo, 30% (trinta por cento) do total da força de trabalho do órgão, e no mínimo 15% (quinze por cento) nos Tribunais de grande e de médio porte.

Conforme os parâmetros acima determinados, atualmente, no tocante às unidades da área administrativa desta Corte, o percentual de lotação dos servidores corresponde a 12,70% do total da força de trabalho, ou seja, 15,37% a menos que o mínimo estabelecido.

No ano de 2023 foi realizado o provimento de 240 cargos efetivos autorizados pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, todos devidamente preenchidos através da nomeação de candidatos aprovados no concurso de cargos deste Tribunal.

Cabe pontuar, outrossim, que no citado ano ocorreram 71 aposentadorias, sendo 61 servidores: 39 técnicos e 22 analistas e 10 magistrados: 6 desembargadores e 4 juízes titulares.



Ressalta-se ainda a existência de 261 servidores recebendo abono de permanência, sendo 84 analistas judiciários e 177 técnicos judiciários.

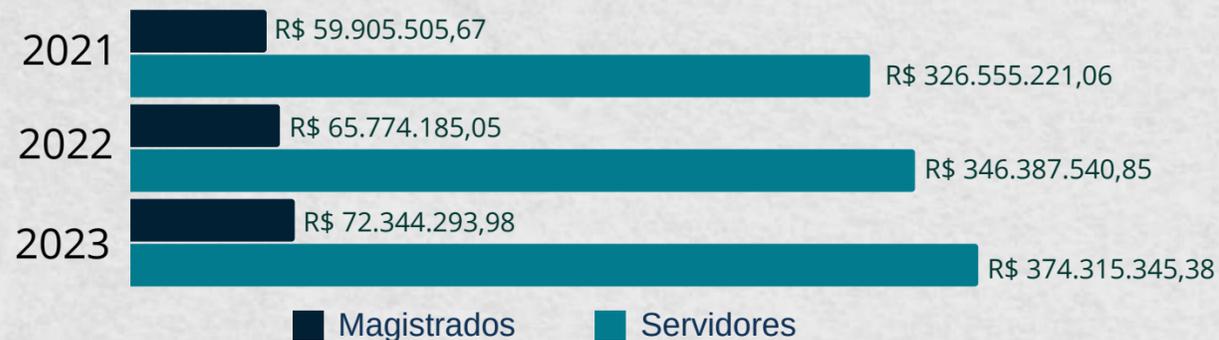
4. DETALHAMENTO DA DESPESA DE PESSOAL

A despesa com remuneração de magistrados e servidores ativos sofreu acréscimo no período compreendido entre 2022 e 2023, notadamente em virtude dos aumentos aprovados para servidores, através da Lei nº 14.523/2023, e para magistrados, por meio da Lei nº 14.520/2023. Ademais, também impactaram nesse acréscimo a progressão de carreira decorrente do Plano de Cargos e Salários do Poder Judiciário, Lei nº 11.416/2006, e o aumento nos valores do auxílio-alimentação e assistência pré-escolar concedidos no ano de 2023.



Além disso, o aumento de despesa, nesse mesmo período, com magistrados e servidores inativos decorreu, além dos fatores já citados no parágrafo anterior, do aumento no número absoluto de aposentados, além do reajuste anual do benefício de Aposentadoria. Esses mesmos fatores levaram ao aumento na despesa com Pensionistas Civis.

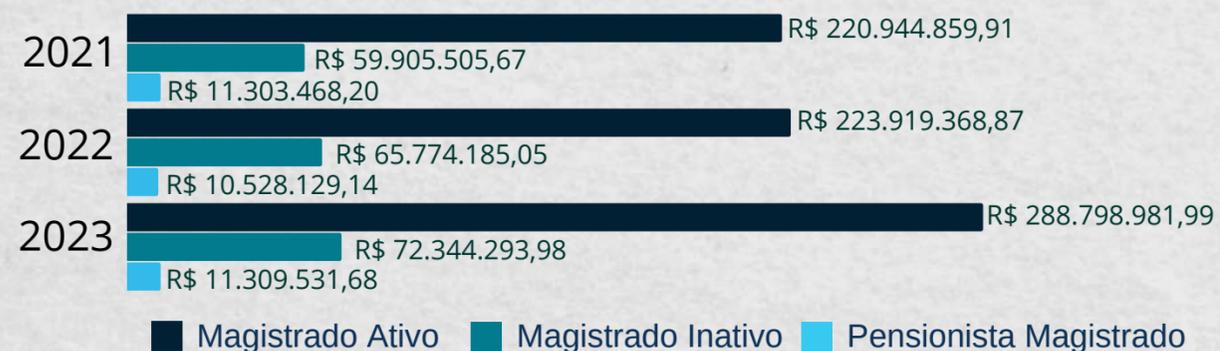
Detalhamento Magistrado Inativo x Servidor Inativo



Detalhamento de Despesa Pensionista Magistrado x Pensionista Servidor



Detalhamento de Despesa Magistrados



Detalhamento de Despesa Servidor



Por fim, registra-se que o pagamento de passivos autorizados nos meses de novembro e dezembro também impactaram significativamente no aumento de despesas com magistrados e servidores, ativos e inativos, inclusive pensionistas.

As informações sobre a Estrutura Remuneratória, Quantitativo de Cargos Efetivos, Membros e Agentes Públicos, Empregados de Empresas Contratadas em Exercício no Órgão, Servidores e/ou Empregados não Integrantes do Quadro Próprio em Exercício no Órgão sem Exercício de Cargo em Comissão ou Função de Confiança e Detalhamento da Folha de Pagamento de Pessoal estão disponíveis no Portal Transparência do Tribunal, acessível em <https://trt15.jus.br/transparencia/resolucoes-cnj/resolucao-cnj-no-1022009>.

5. ESTRATÉGIA DE VALORIZAÇÃO

I - PROGRAMA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

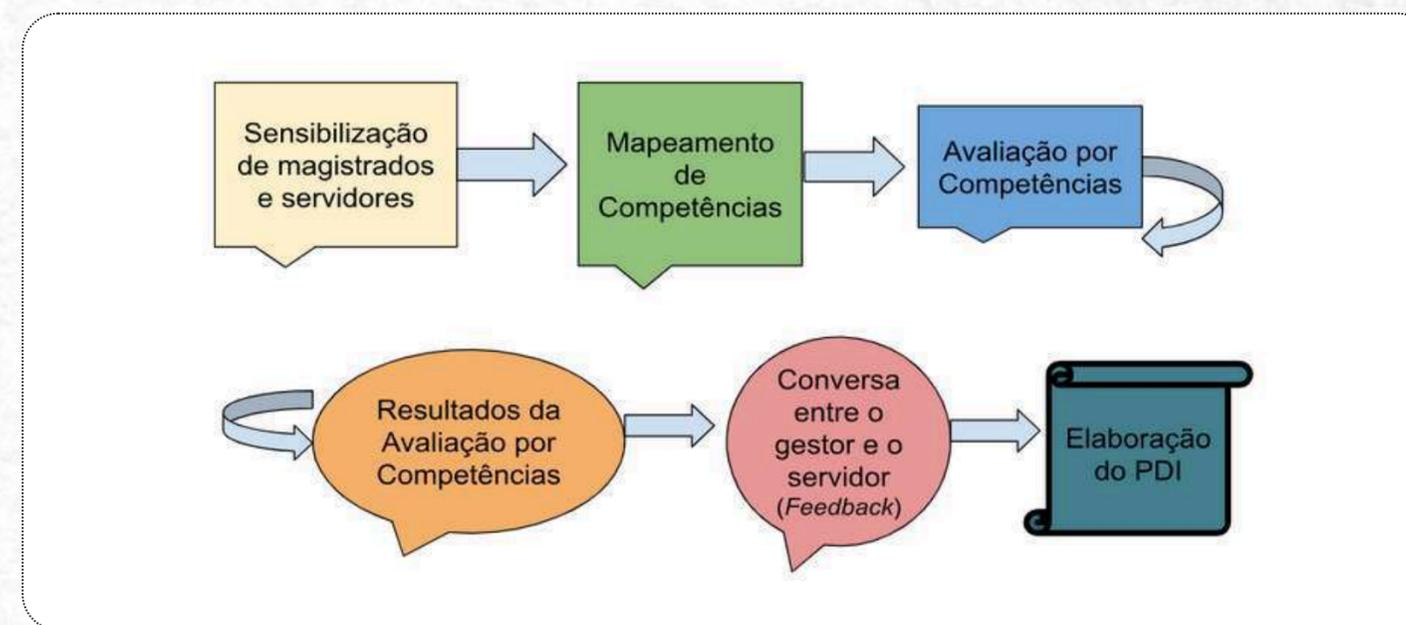


Uma das formas para implementar a estratégia de valorização por desempenho, assim como para alavancar o desempenho e a eficiência é o Programa de Gestão por Competências que, de forma objetiva, possibilita a identificação e a avaliação das competências (comportamentais e técnicas), isto é, do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para um melhor desempenho dos cargos e funções gerenciais e não gerenciais nas unidades deste Tribunal.

Trata-se de uma ação de grande importância, a fim de alinhar os esforços de toda a força de trabalho com a estratégia estabelecida pela Administração, nos termos do decidido pelo Acórdão n.º 3023/2013 do Plenário do Tribunal de Contas da União. É nesse sentido, também, que estabelecem a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário instituída pela Resolução CNJ n.º 240, de 9 de setembro de 2016, especificamente o seu art. 1º, III, bem como a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, estabelecida pela Resolução CNJ n.º 192, de 8 de maio de 2014.

O citado Programa realiza a avaliação das servidoras e dos servidores lotados neste E. Tribunal Regional do Trabalho, sob os pontos de vista comportamental e técnico, para identificar eventuais lacunas de competências, com posterior feedback a ser provido pela gestora ou pelo gestor, com o devido reconhecimento dos pontos fortes apresentados na avaliação.

A seguir, seguem as Etapas do Programa de Gestão por Competências:



Havendo lacunas, é necessária a elaboração de um plano de desenvolvimento individual (PDI), de forma conjunta entre a(o) gestora ou gestor e a(o) servidora ou servidor, a fim de planejar as ações de capacitação necessárias para suprimir as lacunas de competências, com o seu devido acompanhamento, em consonância com o disposto no art. 6º, I da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário supracitada.

Cumprido destacar que o PDI, ao ser elaborado de forma conjunta entre a(o) servidora ou servidor e a chefia imediata, não apenas estimula o autodesenvolvimento e a busca contínua por aprendizado, indo ao encontro do disposto no art. 3º, XI, no art. 4º, VIII, ambos da Resolução CNJ n.º 240/2016, e no art. 4º, V da Resolução CNJ n.º 192/2014, como também permite às(aos) envolvidas ou envolvidos definir, de maneira participativa, a necessidade de ações de capacitação, alinhando o desenvolvimento profissional do pessoal aos objetivos estratégicos da organização, de forma que gere automotivação.

Assim, e dando continuidade a uma das iniciativas para se alcançar o objetivo de “Incrementar Modelo de Gestão de Pessoas em Âmbito Nacional”, contido no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026, instituído por meio da Resolução n. 290/CSJT, de 20 de maio de 2021, e alinhado ao macrodesafio do Poder Judiciário de “Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas”, constante na Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, estabelecida pela Resolução CNJ n.º 325, de 29 de junho de 2020, este E. Regional conduziu, no ano de 2023, o 11º Ciclo de Avaliação de Gestão por Competências.

Os resultados desse Ciclo são listados abaixo:

Resultados do 11º Ciclo de Avaliação de Gestão por Competências	
Número de Participantes	109
Autoavaliações Técnicas	109 (=100%)
Autoavaliações Comportamentais	109 (=100%)
Avaliações Técnicas realizadas pela(o) superior imediata(o)	109 (=100%)
Avaliações Comportamentais realizadas pela(o) superior imediata(o)	109 (=100%)

Analisando, ainda, os esforços constantes empreendidos pelo Tribunal com o objetivo de prestar uma atividade célere e efetiva, para concretizar sua missão institucional e alcançar sua visão, faz-se necessário também que, paulatinamente, sejam mapeadas ou revisadas as funções existentes neste órgão, atualizando-os para fazer frente aos desafios enfrentados pela Administração Pública. Nesse contexto, a unidade de Gestão por Competências da 15ª Região considerando os mapeamentos e revisões, atuou em 114 mapas de diversas unidades, favorecendo a preparação de sucessores, o desenvolvimento profissional, a capacitação e o aprimoramento das gestoras e gestores, dentre outros, bem como contribuindo de forma efetiva para atingir os objetivos estratégicos traçados pela Administração do Tribunal, em consonância com o CSJT, e o cumprimento de metas definidas pelo CNJ.

II - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, PROGRESSÃO FUNCIONAL, ESTÁGIO PROBATÓRIO



O Programa de Avaliação de Desempenho, regulamentado pela Resolução Administrativa nº 13, de 6/11/2012, tem, dentre outras, as finalidades de aferir os “resultados do trabalho desenvolvido e a identificação das potencialidades e deficiências de cada servidor”, bem como “estimular a melhoria da qualidade e o aperfeiçoamento dos procedimentos de trabalho” e “desenvolver a capacitação profissional e maximizar o aproveitamento do potencial dos servidores”.

Em acréscimo, a avaliação de desempenho funcional tem o objetivo de conceder o desenvolvimento na carreira, instituído pela Lei nº 11.416, de 15/12/2006, mediante a progressão funcional e promoção. A(o) servidora(r) terá direito à movimentação na carreira se apresentar desempenho satisfatório.

De acordo com o normativo interno, a avaliação de desempenho funcional é aplicada às servidoras e aos servidores em estágio probatório ou que não se encontrem posicionados na referência final da respectiva carreira.

Verifica-se que, em 31 de dezembro de 2023, o Tribunal contava com 3.152 servidoras(es) ativas(os). Dentre eles, 1.208 estavam em processo de avaliação funcional.

Em 2023, das avaliações concluídas, o índice de aprovação nas avaliações de desempenho foi de 100%. No entanto, 27 servidoras(es) deixaram de ser promovidas(os) na carreira por insuficiência de horas de cursos de aperfeiçoamento necessárias à promoção funcional.

III - CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO QUADRO EFETIVO



O Adicional de Qualificação foi criado pela Lei nº 11.416, de 15/12/2006 e tem como finalidade o estímulo financeiro, propiciando as melhores e mais concretas possibilidades de capacitação das(os) servidoras(es) do Poder Judiciário da União, em busca de superior grau de excelência em sua atuação funcional, consistindo, basicamente, na incidência de diferenciados, porém não-cumulativos, percentuais sobre o vencimento básico dos servidoras(es).

O referido adicional também encontra-se regulamentado pela Resolução CSJT nº 196/2017.

As servidoras e servidores terão direito à percepção do referido adicional em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento (AQ-AT) e cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (AQ-PG), bem como, às(aos) Técnicas(os) Judiciárias(os) portadoras(es) de diploma de curso superior (AQ-TS).

Em 2023, 2.392 servidoras e servidores, correspondente a 75,89% do total de 3.152 ativos, possuíam o Adicional de Treinamento, sendo que 974 destes servidores o obtiveram no decorrer do ano.

Em relação ao Adicional de Qualificação por cursos de graduação e pós-graduação, 2.873 servidoras e servidores, correspondente a 91,15% do total de 3.152 ativos, possuíam o referido adicional, sendo que 336 deles foram obtidos no mesmo ano.

As informações relativas à capacitação realizada pelas servidoras e pelos servidores em 2023, estão disponibilizadas ao lado:

Tipo	Cursos realizados (quantidade)	Servidores participantes (quantidade)	Servidores participantes (%)
Cursos externos	4.055	1148	36,42%
Cursos internos	520	1.609	51,05%

A distribuição dos Adicionais de Qualificação de graduação e pós-graduação (AQ-PG e AQ-TS) devidos somente às(aos) servidoras(es) do quadro efetivo de pessoal estão demonstrados na tabela abaixo:

Tipo do AQ	Observação	Servidores (quantidade)	Percentual (%) sobre os servidores com AQ
AQ-TS de 5%	Técnico com graduação	544	18,93%
AQ-PG de 7,5%	Especialização	2.258	78,59%
AQ-PG de 10%	Mestrado	64	2,24%
AQ-PG de 12,5%	Doutorado	7	0,24%
Total		2.873	100%

6. PRINCIPAIS METAS E DESAFIOS

As restrições orçamentárias e de pessoal que afetam toda a Administração Pública Federal, notadamente esta Justiça Especializada, de modo particular a partir de 2016, impõem severas dificuldades para recomposição dos quadros funcionais.



Não obstante as disposições normativas que estabelecem a padronização dos órgãos da Justiça do Trabalho, a insuficiência de pessoal correspondente a mais de 1.000 servidores - cargos efetivos - inviabiliza tecnicamente a implementação do modelo instituído.

Como resultado, o Regional apresenta produtividade superlativa, expressa e reiteradamente destacada no anuário Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça, conquistada com enorme esforço e dedicação de seus integrantes, muitas vezes com repercussão na qualidade de vida e na saúde de magistradas, magistrados, servidoras e servidores.

Essa situação tem impactado negativamente a execução das atividades finalísticas e de apoio deste órgão, com risco potencial de agravamento caso não ocorra, de forma tempestiva, a necessária reposição de pessoal.



Na área de Gestão de Pessoas, um grande risco identificado é o descompasso entre o número de vacâncias e reposições, além do acentuado envelhecimento do quadro, que conta atualmente com número expressivo de profissionais aptos a se aposentar.

A adoção de ferramentas informatizadas produzidas e geridas por outros órgãos da Justiça do Trabalho também constitui verdadeiro desafio, uma vez que o procedimento exige a revisão de processos, formas de trabalho e entendimentos outrora sedimentados no órgão.

Nesse contexto, merece relevo a implantação do eSocial, cujas funcionalidades técnicas e operacionais, além da enorme quantidade de dados, exigem a adoção de novas rotinas aptas a assegurar a segurança, a efetividade, a pontualidade e a fidedignidade dos dados enviados.



Constitui uma das metas da unidade de Gestão de Pessoas a realização de ações de controle objetivando eficiência e qualidade quanto ao cumprimento da obrigação fiscal consistente na remessa de informações ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, visando melhorias, junto ao CSJT, das ferramentas existentes, bem como outras melhorias funcionais, que podem ser implementadas nos principais sistemas utilizados por esta Coordenadoria de Pagamento, quais sejam, Sigep, FolhaWeb e Módulo de Gestão de Passivos.

Nessa esteira, um dos desafios operacionais consiste na execução mais adequada e eficiente diante do sistema informatizado nacional de gestão de pessoas tendo em vista a forte dependência quanto à manutenção/sustentação, frente aos riscos e problemas, assim como de folha de pagamento que ainda estão em aperfeiçoamento, bem como a sustentação do sistema nacional que necessita estar sincronizado às normas e decisões aplicáveis, notadamente com a criação de rubricas, relatórios, arquivos (no FolhaWeb), implementação do Módulo de Gestão de Passivos (MGP), para que cumpram suas funcionalidades e atendam todas as necessidades dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Destaca-se, ainda, a aprovação do Plano Intraorganizacional da área de Gestão de Pessoas, contemplando ações próprias da unidade, vinculadas ao Plano Estratégico Organizacional, e que pode ser acessado em:

<https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/gestao-estrategica/PLANO%20GEST%C3%83O%20DE%20PESSOAS.pdf>.

7. MANIFESTAÇÃO ANUAL SOBRE CUMPRIMENTO DE ACÓRDÃOS DO TCU



Acórdão n.º 3149/2019-TCU-Plenário

Em atendimento ao determinado no Acórdão n.º 3149/2019-TCU-Plenário, prolatado em Sessão Extraordinária ocorrida em 11/12/2019, decorrente de Representação formulada pelo Ministério Público Federal em Campinas/SP, com a finalidade de relatar supostas irregularidades concernentes à cessão de funcionários municipais para prestação de serviços ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, foi atuado, no âmbito desta Corte, o processo administrativo PROAD n.º 228/2020, em 7/1/2020.

Em decisão exarada no citado PROAD n.º 228/2020, a então Presidência do TRT-15 determinou a adoção de ações visando ao saneamento das irregularidades porventura existentes, dentre as quais foi expedido o Ofício Circular n.º 001/2020-GP/DG, de 30 de abril de 2020.

Em 19/5/2020, foi deferida liminar nos autos do Mandado de Segurança Coletivo n.º 006569-77.2020.5.15.0000, impetrado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Federais da Justiça do Trabalho da 15ª Região – Sindiquinze, pelo qual a Relatora, Desembargadora Olga Aida Joaquim Gomieri, suspendeu os efeitos do mencionado Ofício Circular até o julgamento do processo ou eventual revogação da medida.

Em Sessão Ordinária Telepresencial realizada em 22 de outubro de 2020, o Órgão Especial Judicial deste Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o supracitado processo, tendo sido concedida a segurança pleiteada pelo Sindicato requerente, para o fim de suspender os efeitos do Ofício Circular n.º 001/2020 até o julgamento final da Ação Civil Pública n.º 0014759.40.2015.403.6105, pelo Tribunal Regional Federal da 3ª Região.

Todas as providências acima adotadas, bem como a decisão exarada pelo Egrégio Órgão Especial desta Corte nos autos do Mandado de Segurança supramencionado foram comunicadas, em 26/11/2020, ao Tribunal de Contas da União por intermédio do Ofício n.º 153/2020-GP/DG, subscrito pela então Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, conforme documentos 73 a 75 do multicitado PROAD 228/2020.

Ainda, com relação à Ação Civil Pública, registre-se que se encontra em grau recursal.

Acórdão n.º 4470/2020 - TCU - 2ª Câmara

O TCU determinou a cessação do pagamento da vantagem denominada “opção” (Art. 2º da Lei nº 8.911/1994 (c/c artigo 18 da Lei nº 11.416/2006)), referente ao Art. 193 da Lei nº 8.112/1990 e a adequação das parcelas incorporadas de quintos/décimos à decisão do STF no RE 638.115/CE, porém, o servidor permanece recebendo a vantagem em razão de tutela judicial vigente, e também as parcelas incorporadas, pois ocorreram antes de 08/4/1998.

Acórdão n.º 11189/2020 - TCU - 2ª Câmara

O TCU determinou a cessação do pagamento da vantagem denominada “opção”,

referente ao Art. 193 da Lei nº 8.112/1990, e a adequação das parcelas incorporadas de quintos/décimos à decisão do STF no RE 638.115/CE, porém, a servidora permanece recebendo a vantagem em razão de tutela judicial vigente, e também as parcelas incorporadas, pois é beneficiária de decisão judicial transitada em julgado, além de também estar amparada pela recente Lei nº 14.687/2023, que alterou a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, em especial o seu artigo 4º, que, por sua vez, acrescentou o parágrafo único ao artigo 11 da Lei nº 11.416/2006, segundo o qual “As vantagens pessoais nominalmente identificadas de caráter permanente, incorporadas aos vencimentos, aos proventos e às pensões dos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, inclusive aquelas derivadas da incorporação de quintos ou décimos de função comissionada, não serão reduzidas, absorvidas ou compensadas pelo reajuste das parcelas remuneratórias dos anexos desta Lei.”

Acórdão n.º 18126/2021 – TCU – 2ª Câmara

O TCU determinou a adequação das parcelas incorporadas de quintos/décimos à decisão do STF no RE 638.115/CE, porém, a servidora permanece recebendo tais parcelas incorporadas, pois é beneficiária de decisão judicial transitada em julgado, além de também estar amparada pela recente Lei nº 14.687/2023, que alterou a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, em especial o seu artigo 4º, que, por sua vez, acrescentou o parágrafo único ao artigo 11 da Lei nº 11.416/2006, segundo o qual “As vantagens pessoais nominalmente identificadas de caráter permanente, incorporadas aos vencimentos, aos proventos e às pensões dos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, inclusive aquelas derivadas da incorporação de quintos ou décimos de função comissionada, não serão reduzidas, absorvidas ou compensadas pelo reajuste das parcelas remuneratórias dos anexos desta Lei.”

Acórdãos

n.º 7973/2021 – TCU – 2ª Câmara

n.º 12472/2021 – TCU – 2ª Câmara

n.º 15261/2021 – TCU – 2ª Câmara

n.º 16470/2021 – TCU – 2ª Câmara

n.º 17209/2021 – TCU – 2ª Câmara

n.º 17229/2021 – TCU – 2ª Câmara

n.º 18129/2021 – TCU – 2ª Câmara

n.º 19016/2021 – TCU – 2ª Câmara

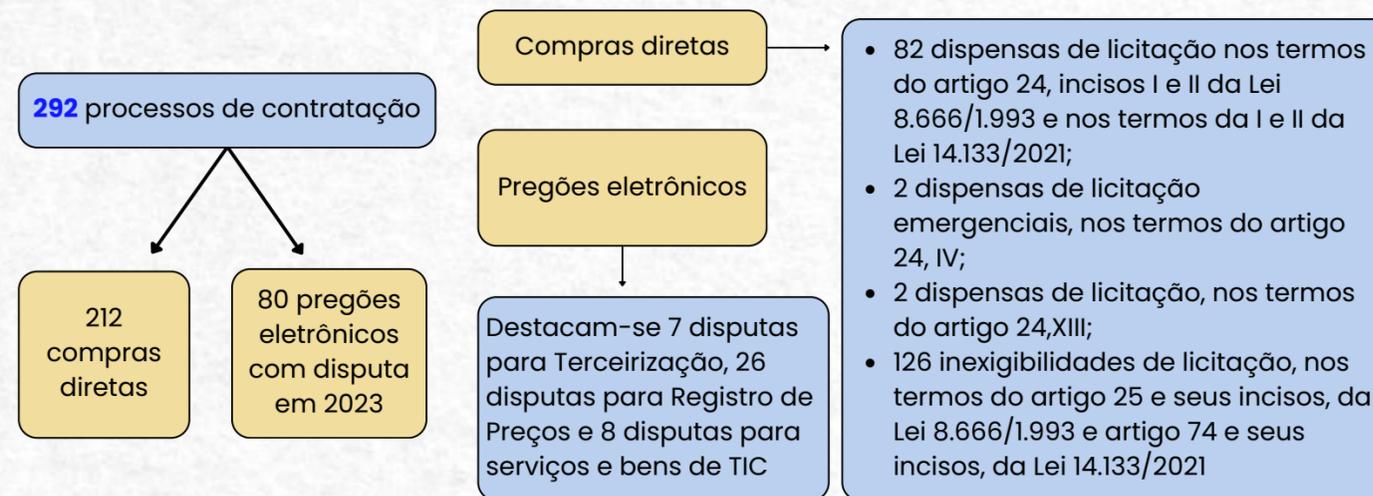
n.º 19018/2021 – TCU – 2ª Câmara



O TCU determinou a adequação das parcelas incorporadas de quintos/décimos à decisão do STF no RE 638.115/CE, porém, as servidoras e os servidores respectivos permanecem recebendo as referidas parcelas incorporadas, pois são beneficiários de decisão judicial transitada em julgado, além de também estar amparada pela recente Lei nº 14.687/2023, que alterou a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, em especial o seu artigo 4º, que, por sua vez, acrescentou o parágrafo único ao artigo 11 da Lei nº 11.416/2006, segundo o qual “As vantagens pessoais nominalmente identificadas de caráter permanente, incorporadas aos vencimentos, aos proventos e às pensões dos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, inclusive aquelas derivadas da incorporação de quintos ou décimos de função comissionada, não serão reduzidas, absorvidas ou compensadas pelo reajuste das parcelas remuneratórias dos anexos desta Lei.”

Gestão de Licitações e Contratos

GESTÃO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS



CONTRATAÇÕES MAIS RELEVANTES

Entre as contratações realizadas no ano de 2023, destacam-se aquelas relativas ao funcionamento administrativo como locações de imóveis, por meio de inexigibilidade; serviços de apoio administrativo, vigilância, limpeza e manutenção predial, por meio de licitações em sua grande maioria. Além disso, as ações de capacitação dos servidores do Regional, promovidas pela Escola Judicial visando à qualificação profissional e aperfeiçoamento dos procedimentos.

Referente às contratações de Tecnologia da Informação, estão entre as de maior relevância Renovação de garantia do *Switch Core* redundante, Contratação de

empresa especializada para prestação de serviços técnicos de Elaboração de Plano de Manutenção, Operação e Controle - PMOC, Contratação de serviço gerenciado de rede de dados de longa distância definida por *software* (SD-WAN), gestão e atualização de licenças de *softwares Oracle* e o fornecimento eventual de microcomputadores *desktop* e monitores.

JUSTIFICATIVAS REFERENTES ÀS CONTRATAÇÕES

Essas contratações se justificam para a continuidade da prestação jurisdicional da Corte em face da necessidade de investimento da área meio, a área administrativa, a fim de oferecer infraestrutura adequada, segurança das informações e atualização das soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação, bem como, melhoria da qualificação profissional dos servidores para o adequado desempenho das atividades especializadas. Importante ratificar que os investimentos da área administrativa, visam a melhores condições para a perfeita prestação jurisdicional pela área fim.

Gastos por finalidade			
Tecnologia da Informação	Funcionamento administrativo	Outros (correios, honorários periciais, material permanente, publicidade e comunicação, digitalização de processos etc)	Total
R\$ 27.030.309,03	R\$ 97.570.312,57	R\$ 38.287.168,65	R\$ 162.887.790,25

Funcionamento Administrativo	
Tipo	Valor
Locação de imóveis, incluindo seguro, IPTU, taxas e condomínios	R\$ 26.968.646,42
Energia, água, telefonia, telefonia móvel, iluminação pública, gás	R\$ 8.288.867,27
Apoio técnico administrativo (recepcionistas, motoristas, auxiliares, telefonistas, estagiários, entre outros)	R\$ 17.234.583,95
Vigilância e brigada	R\$ 16.335.068,09
Limpeza e conservação	R\$ 10.844.238,16
Manutenções prediais (manutenções civis, manutenção de elevador/ar condicionado/ central telefônica, entre outros)	R\$ 7.451.213,13
Escola Judicial (cursos, licenças, assinaturas, diárias, entre outros)	R\$ 2.245.015,76
Alarmes, CFTV, catracas, sistemas de incêndio, extintores, sinalização emergência, manutenção de veículos, combustíveis e pedágios	R\$ 3.584.177,77
Outros (materiais de consumo, publicações oficiais, passagens aéreas, logística de transportes, licenças e assinaturas, etc)	R\$ 4.618.502,02

*Valores retirados do relatório de execução 2023 do SIGEO-JT

PRINCIPAIS TEMAS DAS CONTRATAÇÕES DIRETAS DE MAIOR VULTO

Objeto	Finalidade	Valor
Assinatura anual de acesso à plataforma Alura de cursos a distância para magistrados e servidores	Capacitação	R\$ 114.840,00
Contratação da FCC para operacionalizar a realização de concurso para servidores.	Realização concurso público	R\$ 1.475.000,00
Serviços de suporte, manutenção e eventuais atualizações de versões de licenças de uso do Software Go-Global	Licença TIC	R\$ 129.600,00

*Valores retirados dos processos de contratação direta.

CONFORMIDADE LEGAL

- As licitações e contratações tem como regra serem conduzidas em conformidade com os normativos: Lei 8.666/93 ou Lei 14.133/2021, Lei Complementar 123/2006; Decreto 10.024/2019, Decretos 9.507/18, 7.746/12, 7.892/13 ou 11.462/2023, 8.538/2015 e 7.983/2013; 3ª edição do Guia de Contratações Sustentáveis do CSJT; Ato regulamentar GP nº 004/2023 TRT15 e seus anexos Anexo I - MANUAL DE CONTRATAÇÃO DE BENS E SERVIÇOS, Anexo II - MANUAL DE PESQUISA DE PREÇOS, Anexo III - MANUAL DE LICITAÇÕES, Anexo IV - MANUAL DE DISPENSA ELETRÔNICA, Anexo V - MANUAL DE GESTÃO, FISCALIZAÇÃO E EXECUÇÃO CONTRATUAL, Anexo VI - MANUAL DE LOCAÇÃO DE IMÓVEIS, Anexo VII - MANUAL DE APURAÇÃO DE DESCUMPRIMENTOS CONTRATUAIS E DE APLICAÇÃO DE SANÇÕES ADMINISTRATIVAS, Anexo VIII - MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA CONTROLE PATRIMONIAL E GESTÃO DE BENS; Ato regulamentar GP nº 008/2022 TRT15 que dispõe sobre o enquadramento dos bens de consumo nas categorias de qualidade comum e de luxo no âmbito do TRT da 15ª região; Ato regulamentar GP nº 005/2023 TRT15 que dispõe sobre a Política de Governança e Gestão das Contratações Públicas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região; Ato regulamentar GP nº 006/2023 TRT15 que dispõe sobre a Política de Integridade das Contratações do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região; Código de Ética dos Servidores do TRT15 instituído pela Resolução Administrativa nº 007/2020; Resolução CNJ nº 347/2020 e Resolução CSJT nº 364/2023 e demais Resoluções do CNJ e CSJT, sobretudo em conformidade com as boas práticas instituídas pelas Instruções Normativas do Ministério do Planejamento e Gestão como IN nº 73/2020, IN nº 05/2017; IN nº 03/2018, IN nº 40/2020 e, ainda, os Acórdãos e Jurisprudências do TCU e demais órgãos de fiscalização.

- Para as contratações de TIC são observados, ainda, o Manual de Contratação de Solução de Tecnologia da Informação e Comunicações do TRT da 15ª Região, aprovado pela Portaria GP nº 057/2017, Decreto 7.174/2010 e as Resoluções CNJ 182/2013 e 468/2022.
- Contratações de baixo valor: até R\$33.000,00 e até R\$17.600,00, referentes ao art. 24, incisos I e II da Lei nº 8.666/1993 e até R\$ 114.416,65 e R\$ 57.208,33, referentes ao artigo 75, incisos I e II da Lei 14.133/2021 para o exercício de 2023.
- Inexigibilidade de Licitação: art. 25 *caput* e seus incisos da Lei 8.666/1993 e art. 74 e seus incisos da Lei 14.133/2021.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

As boas práticas de gestão de licitações e contratos visam criar condições de alcance dos objetivos estratégicos do TRT-15 de forma a prestar apoio para que seja atingida sua missão institucional.



PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

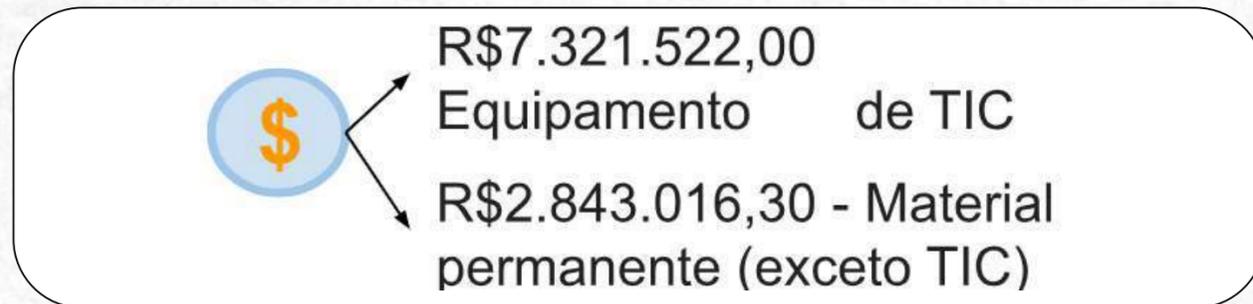
O planejamento das contratações é o principal desafio, uma vez que norteia as fases consecutivas do processo de contratação, evitando contratações emergenciais, aditivos contratuais, dentre outros. Este tema, Planejamento, foi abarcado pela Nova Lei de Licitações e Contratos como novo princípio legal, já reconhecido como prática necessária pela Resolução 347/20 do CNJ e Acórdão do TCU. Assim, tendo em vista que o tema exige o domínio de todo o processo de contratação pública, além de capacitação e aperfeiçoamento constante de todos os envolvidos, a Secretaria da Administração, por meio de unidade própria e específica, a fim de fomentar a cultura do Planejamento, tem promovido ações e aperfeiçoado procedimentos visando ao Planejamento das Contratações Administrativas.

Nesse sentido, a qualificação profissional, bem como o aprimoramento da gestão de riscos são desafios, como também, ações futuras, de maneira que as contratações sejam bem planejadas, evitando falhas e riscos envolvidos no processo, especialmente por meio de servidores capacitados, devidamente qualificados e atualizados.

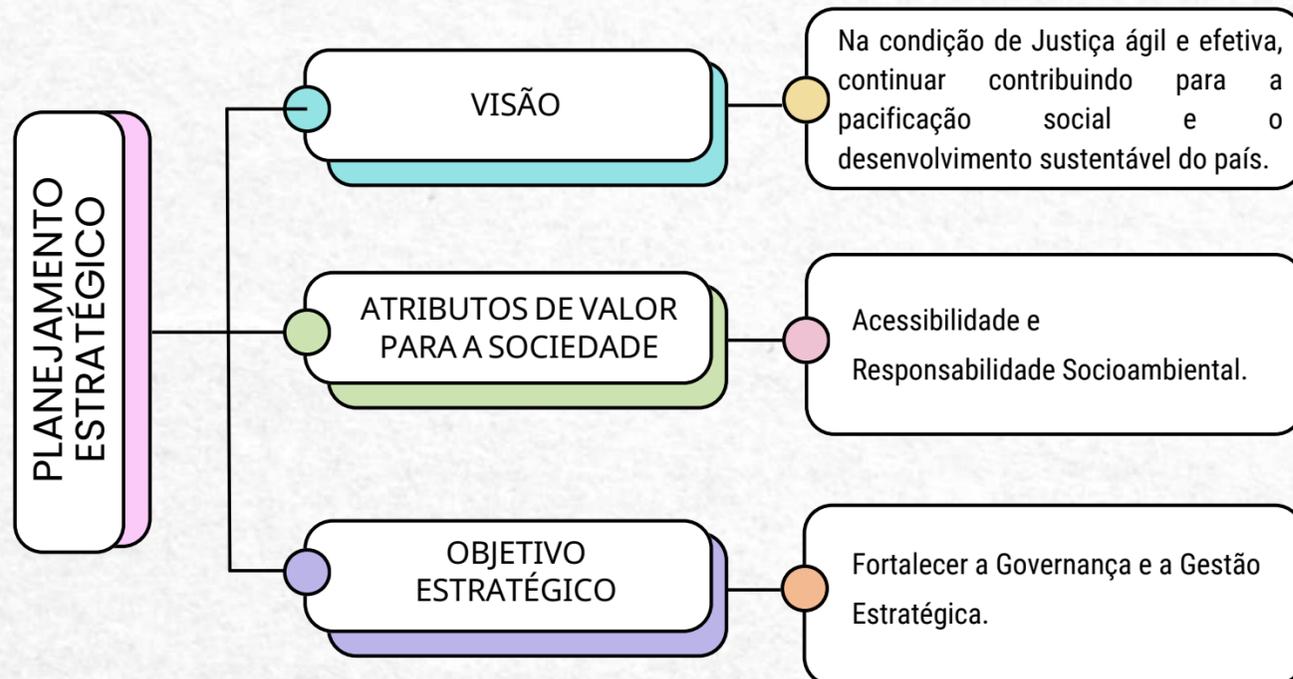
Importante registrar que no ano de 2021, foi publicada a Nova Lei de Licitações e Contratos (Lei nº 14.133/2021) que trouxe modificações substanciais no processo de contratação, como exemplo já acima citado que versa sobre a inserção do Planejamento como princípio. Isso, mister reconhecer, demanda maior estudo e capacitação dos servidores para a implementação da lei, já efetivada no ano de 2023, por meio da padronização de procedimentos, confecção de normativos necessários para regulamentação adequada da legislação, atividades estas que permanecerão para o ano de 2024.

Gestão Patrimonial e Infraestrutura

INVESTIMENTOS EM CAPITAL



INVESTIMENTOS REALIZADOS EM CONFORMIDADE AO PLANO ESTRATÉGICO 2021/2026:



DESAFIZAMENTO DE ATIVOS E DESMOBILIZAÇÃO

R\$447.139,02

em 14 processos por doação ou baixa administrativa

ADMINISTRAÇÃO PREDIAL

Principais custos com serviços prediais

Serviços	Custo
Vigilância e brigada	R\$ 16.335.068,09
Limpeza e conservação	R\$ 10.844.238,16
Energia, água, telefonia, telefonia móvel, iluminação pública, gás	R\$ 8.288.867,27
Manutenção Predial (manutenções civis corretivas, manutenção de elevador/ar condicionado/ central telefônica, entre outros)	R\$ 7.451.213,13
TOTAL	R\$ 42.919.386,65

* Valores retirados do relatório de execução 2023 do SIGEO-JT

PRÉDIOS GERENCIADOS

Próprios	Cedidos	Alugados
26	11	80

EQUIPAMENTOS



LOCAÇÕES

R\$1.008.804,70 com alarme e monitoramento

R\$26.478,82 em reprografia

R\$374.195,11 locação No-breaks

IMÓVEIS



R\$ 26.968.646,42 gastos com 80 imóveis locados (incluindo locação, seguro, IPTU, taxas e condomínios)

* Valores retirados do relatório de execução 2023 do SIGEO-JT

CONFORMIDADE LEGAL

- As construções e reformas de imóveis seguem as legislações e normas existentes, como a Resolução CSJT nº 70/2010 (e suas alterações), o Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho, as normas de acessibilidade (ABNT nº 9050 - alterada em 2020) e demais normas existentes da construção civil nas diversas áreas de atuação (estrutural, elétrica, hidráulica, PPCI, etc.).
- As aquisições seguem o Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho (3ª edição) para que os equipamentos tenham baixo consumo de água e energia elétrica e tenham maior eficiência, bem como o mobiliário seja ergonômico, entre outros.

- A alienação, a cessão, a transferência, a destinação e a disposição final ambientalmente adequadas de bens móveis são regidas pelo Decreto nº 9.373/2018, alterado pelo 10.340/2020, pela Lei 14.479/2022 que dispõe sobre a Política Nacional de Desfazimento e Recondicionamento de Equipamentos Eletroeletrônicos e sobre o Programa Computadores para Inclusão, pela Lei nº 12.305/2010 que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos e pelos Atos Regulamentares GP nº 01/2023 e 16/2023 do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região.

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

- Análise das edificações de forma a eliminar locações desnecessárias.
- Tendo em vista a restrição orçamentária, otimizar as reformas imobiliárias para atendimento das necessidades primordiais e de segurança/acessibilidade dos usuários.
- Execução do Estudo de Otimização de espaços elaborado no ano de 2022, com continuidade para os próximos anos, de forma a verificar a utilização dos espaços do TRT15, utilizá-los de maneira mais eficaz, bem como reduzir gastos com a manutenção/energia/água das nossas unidades.
- Implementação de medidas de redução de resíduos e consumo de energia elétrica e de água das edificações. Nesse sentido foi concluída a instalação de energia fotovoltaica nas unidades da VT de Rio Claro e São João da Boa Vista. Foram iniciados estudos para implementação do mesmo sistema na próxima construção, que será na cidade de Jaboticabal, e também está em estudo a implantação da usina em mais uma unidade do Regional para o ano de 2024/2025.

Gestão da Tecnologia da Informação

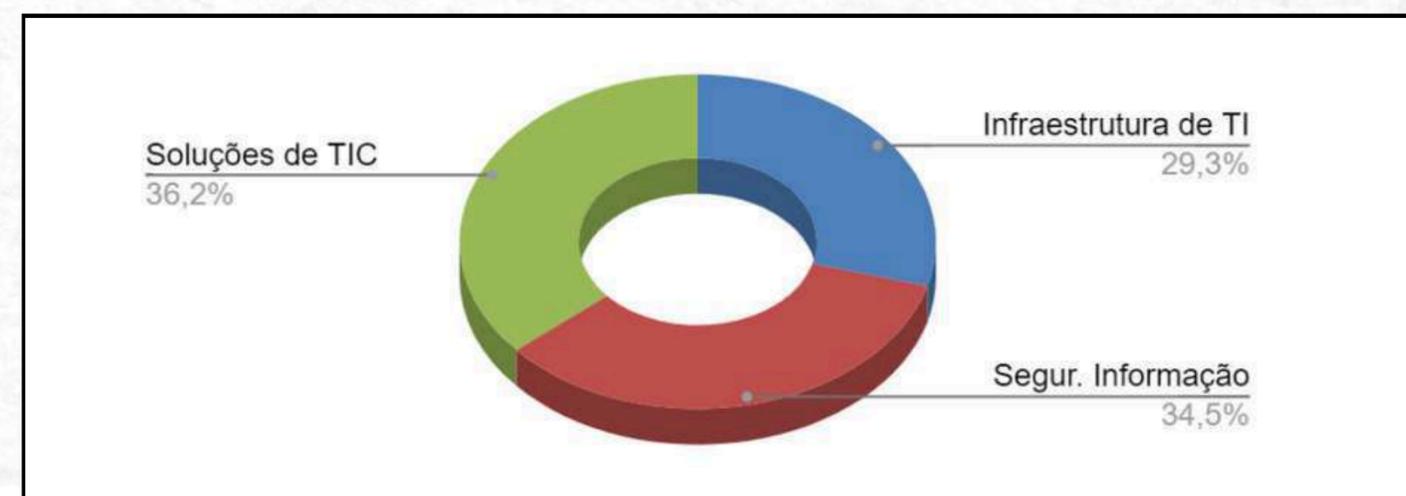
Conformidade legal e Modelo de governança de TI

O modelo de governança de TIC adotado no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região segue as premissas definidas pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ e Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, tendo como documentos norteadores a antiga Resolução 211/2015-CNJ e a atual, Resolução 370/2021-CNJ. No Tribunal, temos como principais instâncias, além da Administração em si, a Comissão de Informática, o Subcomitê de Governança de TI e o Subcomitê de Proteção de Dados e Segurança da Informação e Comunicação.

Montante de recursos aplicados em TI

Natureza da Despesa	Despesas Empenhadas	Despesas pagas	Variação (%)
Investimentos	R\$ 10.032.167,40	R\$ 9.900.494,49	98,69%
Custeio	R\$ 18.149.088,49	R\$ 17.090.964,54	94,17%
Total	R\$ 28.181.255,89	R\$ 26.991.459,03	95,78%

Por cadeia de valor temos :



Contratações mais relevantes de recursos de TI

Considerando o orçamento disponibilizado para aplicação em tecnologia da informação e comunicações do Tribunal, este foi utilizado principalmente para renovar o parque de equipamentos de TIC, bem como aumentar as ações de segurança cibernética. Também é importante citar os investimentos realizados em infraestrutura de TIC, sustentando as soluções de TIC utilizadas no Tribunal.



Neste sentido, as principais contratações foram



Segurança da informação

A segurança da informação do Tribunal é gerida por um subcomitê para o tema concomitantemente com as questões afeitas à proteção de dados (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Sobre o tema, o Tribunal publicou as diretrizes para a Gestão de Segurança da Informação (GSI) (Resolução Administrativa nº 023/2018), para a Política Institucional de Segurança da Informação (PISI) (Resolução Administrativa. nº 004/2019) e as Diretrizes Gerais de Segurança da Informação (DGSI).



Principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios:

A segurança da informação, devido aos problemas noticiados pela imprensa em geral referentes aos vários Órgãos Públicos do Brasil, continua sendo uma das principais preocupações do Regional, bem como o aumento da maturidade na gestão de tecnologia da informação na Instituição, sendo portanto, dois aspectos que devem ser os principais focos das atividades para o ano de 2024.

Escola Judicial

AÇÕES DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO



A Escola Judicial (EJud15) é o órgão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região incumbido de promover a formação e o aperfeiçoamento de magistradas(os), servidoras(es) e estagiárias(os), assim como produzir e divulgar estudos, tendo em vista a ampliação do acesso, a eficiência e a celeridade da prestação jurisdicional, atributos de valor para a sociedade que integram o Plano Estratégico Institucional deste Tribunal da Justiça do Trabalho e também inspiram as ações da Escola.



Para a consecução das suas finalidades e contribuindo com a missão estratégica desta Instituição – “realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania”, a Escola planejou para o ano 2023 diversas atividades formativas e de aperfeiçoamento, como cursos, seminários, palestras e debates, a partir de levantamento de necessidades iniciado no ano anterior junto a vários setores do TRT15.

Segue anexa este Relatório a relação de todas as atividades oferecidas ao longo de 2023, organizadas por “programas”, com vistas às especificidades e necessidades de cada público-alvo, de modo a abordar nas capacitações os conhecimentos necessários para o desenvolvimento de competências identificadas como estrategicamente relevantes ao Tribunal – vale destacar que várias ações ofertadas alcançaram mais de um público-alvo, especialmente na formação continuada de magistrados e servidores.

Programas de Formação: destaques

O modelo a distância – com ações síncronas e assíncronas – foi predominante nas ações da EJud15 desde o início da pandemia, mas em 2023 deu-se início a uma acentuada retomada das atividades em formato híbrido, em que o participante pôde optar entre estar presente fisicamente ou acompanhar o evento a distância e ao vivo. Pela inexistência de juízes não vitalícios na 15ª Região no ano em referência, não houve ações do Programa de formação inicial de magistrados, ficando concentradas as atividades deste público especialmente no Programa de formação continuada de magistrados, oferecidas em diversos formatos – congressos, seminários, palestras, cursos, oficinas etc.

Entre essas ações, merece destaque o “Encontro Anual de Magistrados Vitalícios”, que em 2023 ocorreu em formato híbrido, com dois dias de duração, sendo facultado a cada magistrado escolher entre a participação presencial, na cidade de Serra Negra/SP, ou virtual, com palestras ministradas por docentes renomados nas áreas do direito, economia e tecnologia.



Ainda nesse programa, houve três visitas técnicas guiadas a grandes empresas, planejadas exclusivamente a magistrados: Hyundai (Piracicaba), Embraer (São José dos Campos) e Honda (Itirapina). As visitas ofereceram oportunidades para os participantes compreenderem as tendências, os desafios e as inovações nos setores automobilístico e aeronáutico, bem como as implicações dessas mudanças no mundo do trabalho em geral.

Ainda nesse programa, houve três visitas técnicas guiadas a grandes empresas, planejadas exclusivamente a magistrados: Hyundai (Piracicaba), Embraer (São José dos Campos) e Honda (Itirapina). As visitas ofereceram oportunidades para os participantes compreenderem as tendências, os desafios e as inovações nos setores automobilístico e aeronáutico, bem como as implicações dessas mudanças no mundo do trabalho em geral.

Além dessas, diversas outras ações foram oferecidas para a formação continuada de magistrados sobre temas de interesse amplo, compartilhadas com servidores e, eventualmente, abertas também a público externo. Como exemplo, vale mencionar o curso “Teoria da Fraude e Redirecionamento da Execução”, ministrado pelo jurista Manoel Antônio Teixeira Filho presencialmente e também transmitido em tempo real pelo YouTube.

Ora olhando-se ao Programa de formação inicial de servidores, foram realizados três cursos exclusivos aos servidores com até dois anos de exercício na 15ª Região: “Integração virtual de novos servidores” (a distância), “Integração de novos servidores e novas servidoras” (presencial, com dois dias de duração; quatro turmas) e “Redação de documentos oficiais” (telepresencial; quatro turmas). Além dessas ações específicas, outras seis mistas (também ofertadas na formação continuada de servidores) tiveram participação de servidores recém ingressados no Tribunal, estando identificadas no Plano Anual de Atividades.



Já ao Programa de formação continuada de servidores, voltado aos servidores com mais de dois anos de exercício, foi dedicado o maior número de ações de capacitação (71), eis que abarca o maior público da EJud. Nele foram tratados temas como atendimento ao cidadão, trabalho a distância, Libras, PJe, minuta de sentença, inovação, tecnologia, inclusão das pessoas com deficiência, racismo, trabalho seguro, trabalho análogo a escravo, trabalho infantil, sustentabilidade, tecnologia, assédio e temas jurídicos diversos.



Também tendo como público-alvo os servidores, o Programa de formação de gestores ofertou o curso “Desenvolvimento gerencial 2023: novas lentes na gestão de equipe”, que abordou temas como inovação, segurança psicológica em momentos de vulnerabilidade e gestão de mudança, voltado a todos que exerciam cargo ou função de natureza gerencial na esfera administrativa ou judicial da 15ª Região.

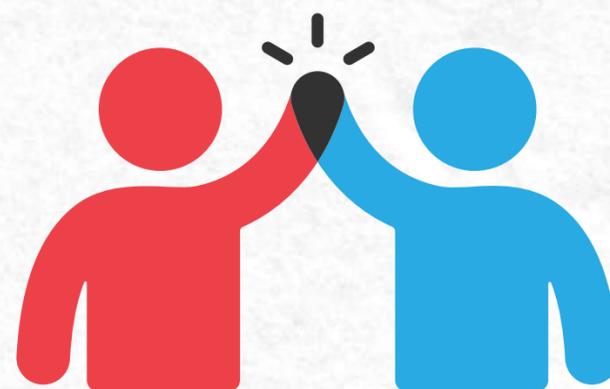
Ainda como partes integrantes dos programas de formação continuada de magistrados e servidores, houve dois outros programas:

- Programa de segurança cibernética, criado em observância à Resolução CNJ nº 396/2021, que contou com seis palestras de sensibilização ao longo do segundo semestre;
- Programa de formação de mediadores, formalmente aprovado pela Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC/CSJT), que teve um curso de formação inicial de mediadores e supervisores de CEJUSC.

Somando-se às atividades diretamente promovidas pela EJud15, magistrados e servidores ainda tiveram acesso a ações a distância compartilhadas pelas Escolas Judiciais dos demais Tribunais e pela ENAMAT, divulgadas pelo e-mail institucional.

Ações conjuntas entre EJud15, Comitês e Comissões

Além de ações voltadas para a formação específica dos magistrados e servidores, a Escola também realizou atividades com abordagens amplas e diversificadas, em parceria com comitês e comissões, que proporcionaram debates e fomentaram o desenvolvimento de uma visão crítica acerca de temas da atualidade.



Foram 12 ações ofertadas em 2023 na formação continuada de magistrados e servidores – e abertas ao público externo – frutos de iniciativas conjuntas da Escola com o “Comitê Gestor Regional de Erradicação ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem Profissional”, “Programa Trabalho Seguro”, “Comitê para Erradicação do Trabalho Escravo Contemporâneo, do Tráfico de Pessoas, da Discriminação de Gênero, Raça, Etnia e Promoção da Igualdade”, “Comissão de Responsabilidade Socioambiental e Meio Ambiente do Trabalho”, “Comissão de Preservação da Memória da Justiça do Trabalho” e a “Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual”, conforme detalhado no [Plano Anual de Atividades](#).

Visitas de Estudantes ao Tribunal

A “Visita de Estudantes” é uma ação presencial da Escola Judicial alinhada ao Objetivo Estratégico do TRT-15 de “fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais” e busca aproximar esta instituição da sociedade. Com ela, estudantes de universidades passam algumas horas conhecendo as instalações da sede do Tribunal, em visita guiada por servidora da EJud, que inclui a apresentação de um vídeo institucional, acompanhamento de uma sessão de julgamento, visita ao Plenário e ao Centro de Memória e participação de uma palestra seguida de conversa informal com um magistrado convidado deste Regional.

Em 2023 foram atendidas 21 instituições de ensino e 529 participantes, divididos em 10 edições ao longo do ano.

Biblioteca e Publicações Jurídicas



A Biblioteca “Délio Maranhão”, integrante da Escola Judicial, ofereceu seu acervo para consulta e empréstimo aos magistrados, servidores, estagiários e funcionários terceirizados do TRT da 15ª Região, além de disponibilizar consulta às obras a qualquer interessado da sociedade: 9.348 livros, 88 coleções de periódicos, 99 trabalhos acadêmicos e 55.583 artigos de periódicos.

A Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas, por sua vez, publicou duas edições da Revista do Tribunal Eletrônica e seis do Caderno de Doutrina e Jurisprudência. Todas as obras editadas pela Escola estão disponíveis gratuitamente no portal da Biblioteca: <https://trt15.jus.br/institucional/biblioteca/colecoes-do-tribunal>.

Grupo de Estudos

Por meio do Ato Regulamentar EJ nº 01/2021 a Escola Judicial deu início à criação de “Grupos de Estudos”, cujas atividades são aproveitadas como ações formativas pelos seus integrantes, tendo por finalidade fomentar estudos críticos sobre dimensões específicas do mundo do trabalho, na perspectiva da Ciência do Direito e das ciências sociais em geral.



Em 2023 continuou suas atividades o grupo “LGPD e Provas Digitais”, fundado em 2022 e composto apenas por magistrados e magistradas da Corte, sob a coordenação do juiz Guilherme Guimarães Feliciano.

Além do grupo abrir pelo menos um dos seus encontros à participação de qualquer interessado do Tribunal, ao final dos estudos um artigo doutrinário ou livro será editado pela Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas da EJud15.

Conclusão

O Plano Anual de Atividades da Escola Judicial, pelo compromisso que guarda com as necessidades de formação e aperfeiçoamento do Tribunal, deve possuir relativa flexibilidade para contemplar novas carências formativas identificadas no decorrer do exercício, dedicando o maior esforço possível para compatibilizar a oferta de ações com os recursos orçamentários e humanos disponíveis.

E essa resiliência foi colocada à prova sem precedentes nos últimos anos, desafiada pela pandemia de Covid-19, ao que a EJud15 respondeu com a adoção de novos formatos de ações formativas, como aulas telepresenciais ao vivo e aumento dos cursos a distância assíncronos.

Como resultado desse movimento, a Escola Judicial conseguiu alcançar maior público, nas mais diversas e distantes localidades da 15ª Região, com o bônus da diminuição de custos ao cofre público, comparadas às ações presenciais, além de pouparem valioso tempo aos alunos, que seria despendido com deslocamentos até a sede do Tribunal para cursos presenciais. Atualmente a 15ª Região possui o canal de Escola Judicial da Justiça do Trabalho no *YouTube* com o maior número de inscritos, tendo ultrapassado a marca de 11.000 seguidores



Porém, estando superado o momento de exceção vivido com a pandemia, o ano 2023 foi marcado por uma significativa retomada das ações presenciais, em atendimento aos anseios do público, ocorrendo 18 atividades exclusivamente nesse formato, mas sem abandonar também as transmissões online, eis que foram realizados outros 14 eventos que, além de receberem público presencial, também foram transmitidos ao vivo pela internet. Ainda que a junção dos dois formatos seja o ideal e esteja nos objetivos da EJud15, ele demanda esforço redobrado dos recursos humanos da Escola e da Seção de Multimídia da Coordenadoria de Comunicação Social, que são limitados, não sendo possível oferecer transmissão ao vivo em todos os eventos.

O último exercício foi encerrado com 80 ações de capacitação (a maioria abrangendo mais de um público), que juntas representam mais de 900 horas-aulas ofertadas e 8.451 certificados emitidos. Além disso, 30 dessas ações foram abertas também ao público externo, em trabalho de aproximação do Tribunal à sociedade e compartilhamento de ações com outros órgãos da Justiça do Trabalho.

A seguir é apresentado um resumo dos números atingidos por cada programa de formação em 2023:

Formação Continuada de Magistrados: 54 ações e 1.034 certificações
Formação Inicial de Servidores: nove cursos (somando 15 edições) e 607 certificações
Formação Continuada de Servidores: 71 atividades e 4.462 certificações em ações diretas, além de 62 cursos externos contratados para a área administrativa
Formação de Gestores: um curso (com 4 turmas) e 350 certificações
Público externo: 30 ações compartilhadas, contabilizando 1.131 participações ao vivo e mais de 19.000 visualizações posteriores no YouTube



Corregedoria Regional

RELATÓRIO DE INSTÂNCIA OU ÁREA DE CORREIÇÃO

A teor do art. 26 do Regimento Interno, as competências atribuídas à Corregedoria Regional compreendem, em síntese, a fiscalização e a orientação dos serviços prestados pelas unidades de primeira instância, seja de ofício, por meio das correições ordinárias e extraordinárias, seja por provocação de interessados, por meio de procedimentos de caráter administrativo e disciplinar. Compete também à Corregedoria Regional zelar pela observância da disciplina judiciária pelos Juízes do Trabalho de 1º grau.

Desse modo, as atividades da Corregedoria Regional não estão diretamente relacionadas com atividades envolvendo a ordenação dos recursos orçamentários, uma vez que esta tarefa compete aos órgãos de controle interno.

Entretanto, a Corregedoria exerce a auditoria dos resultados obtidos pelas Varas do Trabalho, indiretamente relacionados à eficiência da aplicação desses recursos.

Nesse contexto, foram desenvolvidas as atividades elencadas a seguir, tendo em vista atender à finalidade institucional do órgão, nos termos regimentais.

ATIVIDADES CORREICIONAIS

A Corregedoria Regional realizou correições ordinárias em todas as unidades judiciárias de 1º grau, o principal momento para a fiscalização presencial e acompanhamento da regularidade dos trabalhos. Todas as atividades estão registradas nas atas de Correição, disponibilizadas em:

<https://trt15.jus.br/corregedoria/correicoes/atas>

Foram correicionadas no ano de 2023:

153 Varas do Trabalho

14 CEJUSC

14 Centrais de Mandado

14 Divisões de Execução

8 Divisões de Liquidação

6 Divisões de Atendimento

1 Coordenadoria de Pesquisa Patrimonial - CPP



ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO DAS VARAS DO TRABALHO

Entre as ações de acompanhamento pela Corregedoria é possível destacar:

- A Análise de nomeação de Diretor(a) de Secretaria e Chefes de Divisão - conforme Regimento Interno, art. 29, XXV e Ordem de Serviço nº 18/2018.
- Acompanhamento de unidades a partir da nomeação de novo Juiz Titular - conforme Ordem de Serviço nº 15/2018 CR, com o objetivo de garantir que a vara envie esforços para que os resultados sejam mantidos ou melhorados a partir da posse do novo juiz, mediante análise comparativa dos índices oficiais (IGest).
- Banco de Talentos, com a aferição prévia de alguns conhecimentos dos candidatos, a fim de subsidiar as informações aos juízes que buscam conhecer servidores interessados em conhecer servidores interessados em cargos de gestão, como mais um elemento que auxilie nessa escolha do magistrado. Em 2023 foi realizada a 3ª edição do projeto.
- Banco de Talentos de Aferição de competência técnica para ocupar a função de Assistente de Juiz, sendo iniciada sua 1ª edição.



- Escuta da Primeira Instância, para viabilizar a aproximação entre os diretores das unidades e a Corregedoria, pela melhor gestão de conhecimento, necessário para atingir os objetivos estratégicos no Regional. Em 2023 o projeto foi realizado localmente nas Varas do Trabalho, durante as correições ordinárias, com escuta das servidoras e dos servidores das secretarias e gabinetes do primeiro grau.
- Especializa & Equaliza, projeto que busca viabilizar a integração das equipes do fórum, preservada, a separação de gabinetes e sem qualquer interferência na competência judicial.



O Fórum de São José do Rio Preto foi o piloto na implantação, iniciando o trabalho reorganizado entre as equipes aglutinadas no Fórum em 2022. Em 2023, outros Fóruns manifestaram interesse em unir-se ao projeto, que tem como premissa a adesão voluntária, quais sejam o de Bauru, Sorocaba, Campinas, Jundiá, Piracicaba, Araraquara, São José dos Campos, Sertãozinho e Ribeirão Preto. Ademais, as VTs de Votuporanga e Jales aderiram à Secretaria Conjunta de São José do Rio Preto, enquanto a VT Piedade aderiu à de Sorocaba (Revista on-line produzida com informações da implantação:

<https://drive.google.com/file/d/13DhrXbHLWWNEpyI7OYTul2Jeuo1C4ivr/view>.

ACOMPANHAMENTO DA PRODUTIVIDADE DE MAGISTRADOS

É realizado o acompanhamento de possíveis atrasos nos julgamentos dos Juízes de Primeiro Grau.

Além disso, o Regimento Interno deste Tribunal atribui à Corregedoria a incumbência de prestar informações em diversos procedimentos administrativos que envolvem a vida funcional do Juiz do Trabalho, tais como processos de promoção ao cargo de Juiz Titular, concessão de autorização para residência fora da sede da circunscrição/jurisdição, composição da lista de Juízes Substitutos em segunda instância, acesso ao cargo de Desembargador do Trabalho, entre outros.

INSTAURAÇÃO DE PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS

Compete à Corregedoria instaurar de ofício as sindicâncias e as reclamações disciplinares, para fins de apuração de condutas de magistrados, podendo propor ao Tribunal a instauração de processos administrativos disciplinares quando necessário.

De maneira geral são recebidos também pedidos de providência, correições parciais e petições avulsas, bem como reclamações encaminhadas por parte da Ouvidoria do Tribunal envolvendo matéria de competência da Corregedoria Regional. Em regra, as petições apresentadas pelo público externo não envolvem questões disciplinares, mas procedimentais. As correições parciais, especialmente, verificam possíveis erros procedimentais que prejudiquem o bom andamento processual.

Durante o ano de 2023, foram instaurados e solucionados:

PROCEDIMENTOS AUTUADOS E SOLUCIONADOS EM 2023

ESPÉCIE	AUTUADOS	SOLUCIONADOS
Correição Parcial	113	114
Pedido de Providências (PJe-COR)	460	354
Reclamação Disciplinar	15	15
Vitaliciamento	0	0
Sindicância	0	0
Consultas Administrativas	148	107
Conflitos de Atribuição	50	49
Processo Administrativo Disciplinar em face de Magistrado	2	1
TOTAL	788	640

Atuação da Unidade de Auditoria

ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

Por meio de uma metodologia alinhada às boas práticas nacionais e internacionais e à conduta ética profissional, a Secretaria de Auditoria realiza consultorias e avaliações. Neste caso, quando necessário, propõe recomendações para que a Gestão do Tribunal desenvolva ações que promovam melhorias nos processos de trabalho organizacionais.

ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

A Secretaria de Auditoria está vinculada administrativamente à Presidência e funcionalmente ao Órgão Colegiado do Tribunal.

DESEMPENHO DA SECRETARIA DE AUDITORIA EM 2023



- ➡ 18 Atividades de Auditoria Realizadas
- ➡ 89 Fiscalizações de Pessoal Realizadas
- ➡ 30 Recomendações Emitidas
- ➡ 25 Recomendações Monitoradas
- ➡ 17 Ações de Capacitação Concluídas
- ➡ 100% das Metas dos Indicadores Alcançadas
- ➡ 100 Pontos Obtidos no Programa de Qualidade da Auditoria Interna



DESAFIOS DA SECRETARIA DE AUDITORIA

Garantir que as Unidades Auditadas implementem as recomendações resultantes das auditorias realizadas.

Em 2023, apenas 44% das recomendações monitoradas foram efetivamente implementadas.

Para enfrentar esse desafio tem-se buscado elaborar relatórios concisos, fazer uso de linguagem simples, melhorar o diálogo com os gestores e assegurar que todas as recomendações efetuadas sejam relevantes e plenamente exequíveis.

TRANSPARÊNCIA

Todos os relatórios de auditoria e monitoramentos elaborados, além do Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna, Planos de Auditoria e de Capacitação, Programa de Qualidade da Auditoria, entre outros, estão disponíveis no Portal do Tribunal em:

<https://trt15.jus.br/transparencia/auditoria>



05

Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis

Apresentação das principais informações orçamentárias, financeiras, contábeis e de custos, além do desempenho da gestão no exercício, por meio das demonstrações resumidas de valores relevantes extraídos das Demonstrações Contábeis e das Notas Explicativas.

Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis

INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

Este capítulo possui o objetivo de apresentar as principais informações orçamentárias, financeiras, contábeis e de custos, além do desempenho da gestão no exercício, por meio das demonstrações resumidas de valores relevantes extraídos das Demonstrações Contábeis e das Notas Explicativas.

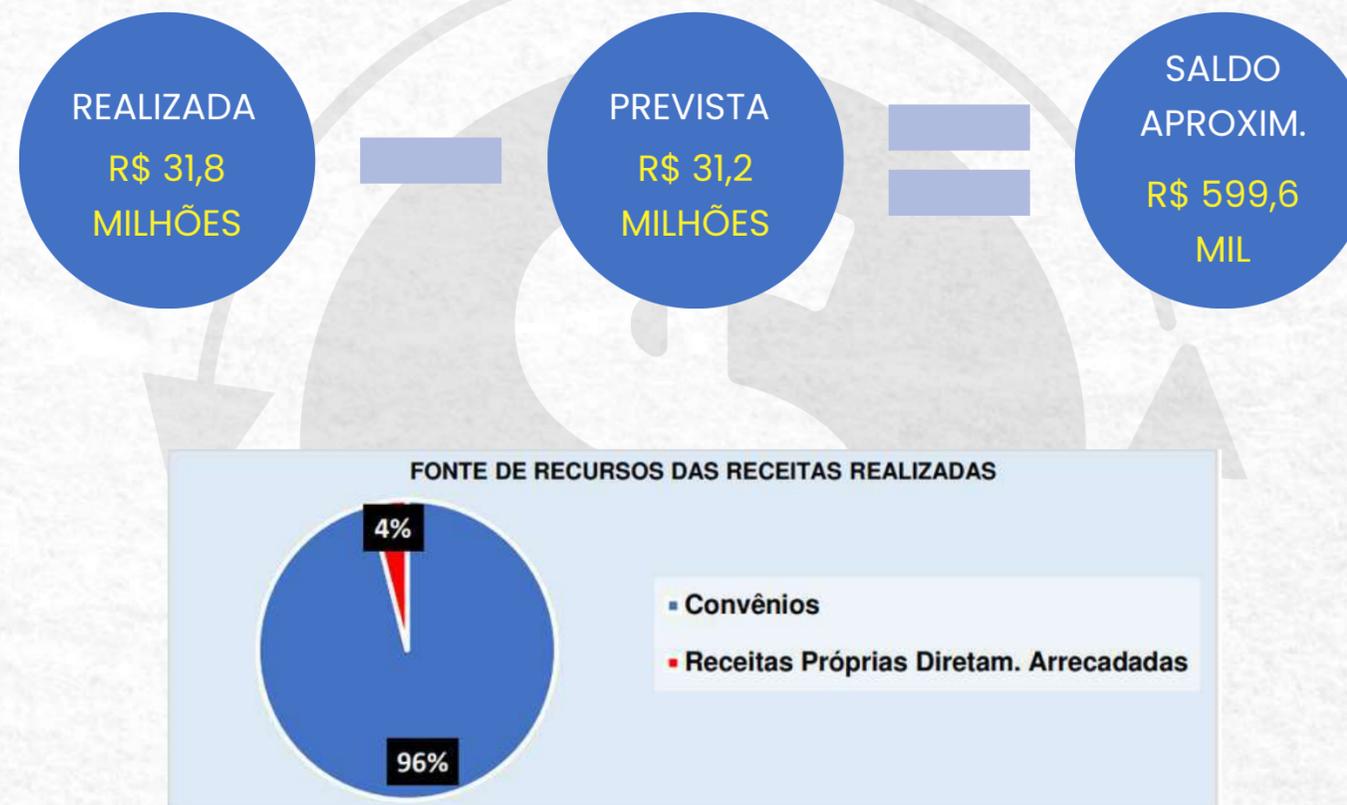
RESUMO DA SITUAÇÃO FINANCEIRA E CONTÁBIL - EXERCÍCIO 2023

Fonte: Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI

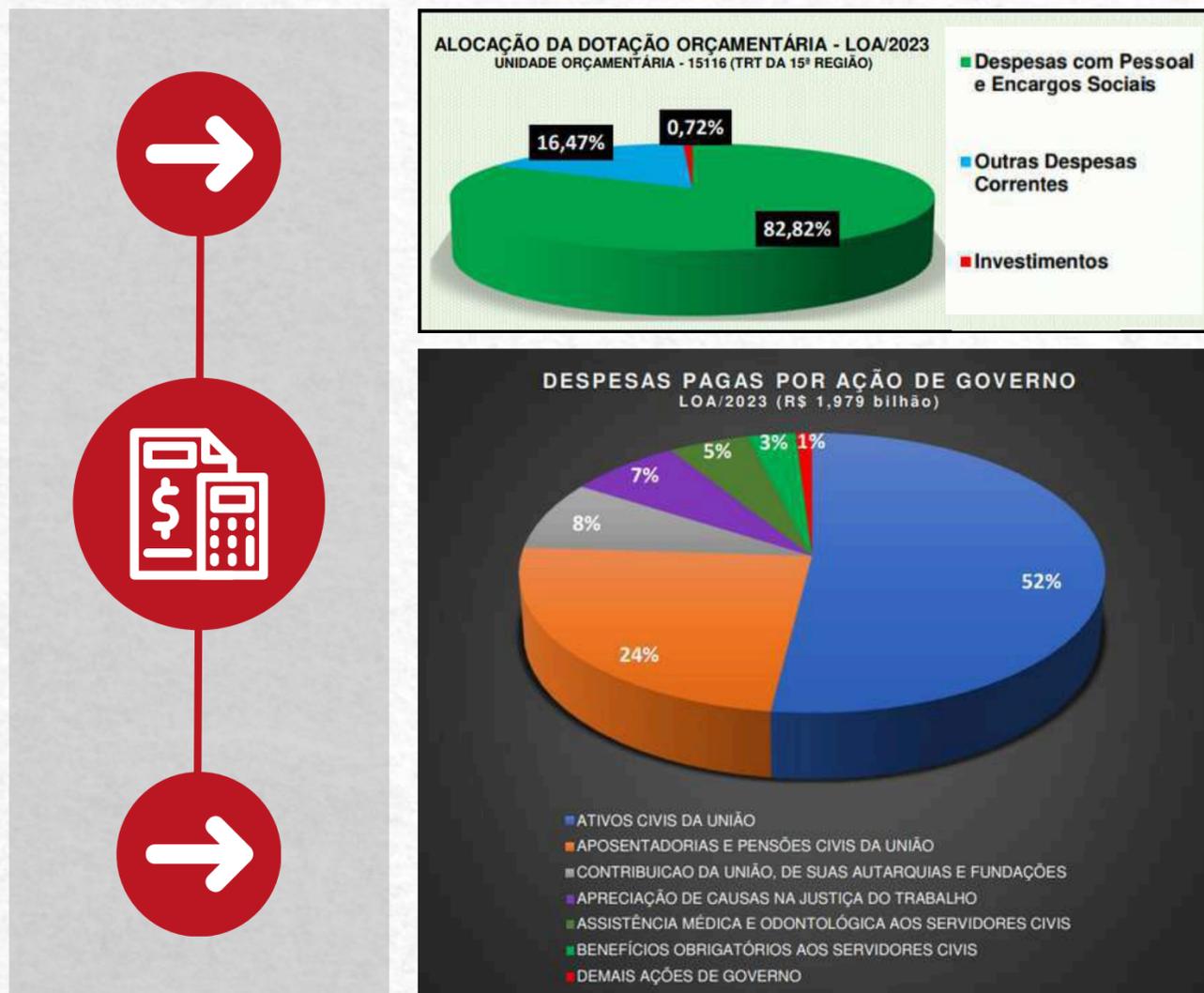
DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA		
Dotação Orçamentária LOA/2023		R\$ 2,095 bilhões
Descentralizações Internas e Externas		R\$ 15,3 milhões
Provisão (Interna)		R\$ 3,9 milhões
Destaque de Crédito (Externa)		R\$ 11,4 milhões
Dotação TOTAL		R\$ 2,110 bilhões
EXECUÇÃO DA DESPESA ORÇAMENTÁRIA		
Dotação TOTAL	R\$ 2.110.160.303,24	% Execução
Empenhadas	R\$ 2.021.345.017,76	95,8%
Pagas	R\$ 1.994.235.113,09	94,5%
Inscritas em restos a Pagar	R\$ 27.109.904,67	1,3%
EXECUÇÃO FINANCEIRA		
Ingressos Financeiros	R\$ 2.123.597.271,75	
Dispêndios Financeiros	R\$ 2.135.836.030,26	
Saldo Financeiro do Exercício	-R\$ 12.238.758,51	
Saldo de Caixa e Equivalentes inicial	R\$ 118.497.984,16	
Saldo de Caixa e Equivalentes Final	R\$ 106.259.225,65	
RESULTADO PATRIMONIAL		
Variações Patrimoniais Aumentativas	R\$ 2.095.804.735,86	
Variações Patrimoniais Diminutivas	R\$ 2.087.291.873,55	
Resultado Patrimonial do Período	R\$ 8.512.862,31	
COMPOSIÇÃO PATRIMONIAL		
Ativos	R\$ 924.431.961,26	
Passivos	R\$ 173.524.184,92	
Patrimônio Líquido	R\$ 750.907.776,34	

RECEITAS ORÇAMENTÁRIAS

Excesso de Arrecadação de 1,92% em relação às Receitas Previstas para a Unidade Orçamentária – 15116 – TRT da 15ª Região.



DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS



PLANOS ORÇAMENTÁRIOS DA ESCOLA JUDICIAL

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região é a Unidade Gestora Responsável (UGR 080045) pela gestão dos seguintes Planos Orçamentários:

Em R\$

PLANO ORÇAMENTÁRIO	DOTAÇÃO ATUALIZADA	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS LIQUIDADAS	DESPESAS PAGAS
APRECIACAO DE CAUSAS NA JUSTICA DO TRABALHO - DESPESAS DIVERSAS (0,7% DO TOTAL)	1.061.154,13	933.198,02	711.780,88	711.780,88
CAPACITACAO DE RECURSOS HUMANOS	1.058.841,55	1.058.841,55	1.049.175,34	1.048.795,84
FORMACAO E APERFEICOAMENTO DE MAGISTRADOS	347.434,44	345.409,44	294.384,24	293.208,35
CAPACITACAO DE SERVIDORES EFETIVOS E COMISSIONADOS DAS UNIDADES DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E SEGURANCA DA INFORMACAO DO PODER JUDICIARIO	171.675,30	171.675,30	171.675,30	171.675,30
TOTAL	2.639.105,42	2.509.124,31	2.227.015,76	2.225.460,37

Fonte: SIAFI/Tesouro Gerencial

DESCENTRALIZAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS

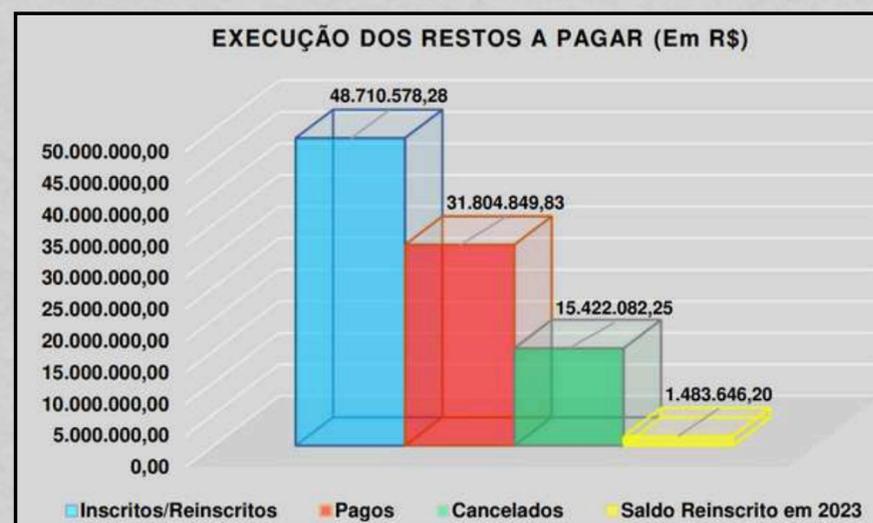
As Provisões atenderam aos Programas de Trabalho Seguro, de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem e aos pagamentos de Requisições de Pequeno Valor. Já os Destaques de Crédito foram destinados para pagamentos de Precatórios.

PROVISÃO	RECEBIDA	EXECUTADA	% EXECUÇÃO
Trabalho Seguro	R\$ 21.168,00	R\$ 18.285,39	86,38%
Combate ao Trabalho Infantil e de Estimulo a Aprendizagem	R\$ 21.052,00	R\$ 10.900,00	51,78%
Requisicoes de Pequeno Valor	R\$ 3.884.974,24	R\$ 3.884.974,24	100,00%
TOTAL	R\$ 3.927.194,24	R\$ 3.914.159,63	99,67%
DESTAQUE DE CRÉDITO	RECEBIDO	EXECUTADO	% EXECUÇÃO
Precatórios	R\$ 5.342.247,00	R\$ 5.342.247,00	100,00%
Precatórios Federais - Medida Provisória atendimento STF ADIS 7064 e 7047	R\$ 6.047.040,00	R\$ 6.047.030,65	100,00%
TOTAL	R\$ 11.389.287,00	R\$ 11.389.277,65	100,00%

Fonte: SIAFI/Tesouro Gerencial

EXECUÇÃO DOS RESTOS A PAGAR

No final de 2022 foram inscritos e reinscritos R\$ 48.710.578,28 em Restos a Pagar, sendo R\$ 46.685.287,68 não processados e R\$ 2.025.290,60 processados. A execução dos Restos a Pagar em 2023 é demonstrada a seguir.

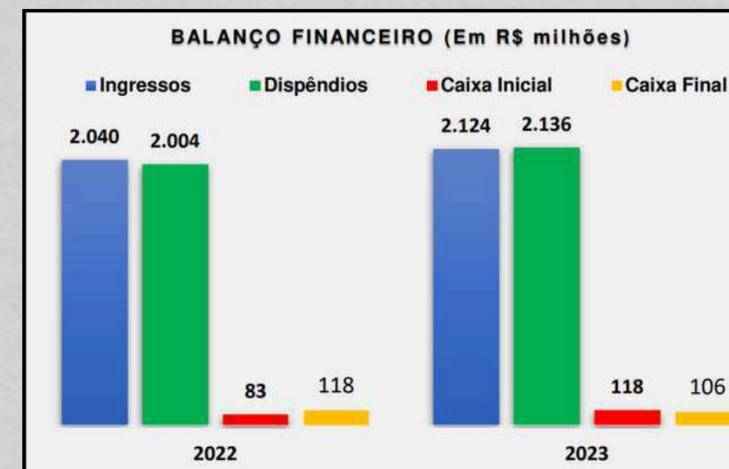


INSCRIÇÃO DOS RESTOS A PAGAR

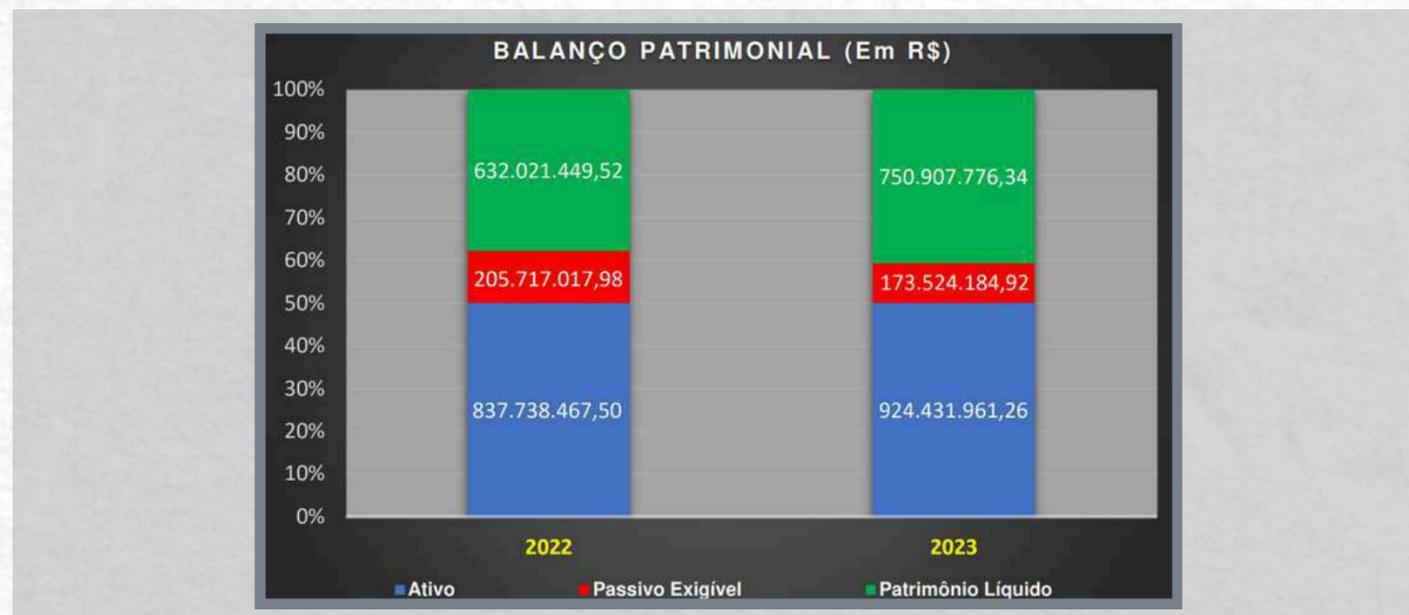
O comparativo dos montantes inscritos em Restos a Pagar nos últimos três exercícios pode ser verificado no gráfico a seguir.



BALANÇO FINANCEIRO



BALANÇO PATRIMONIAL



SUPERÁVIT FINANCEIRO APURADO NO BALANÇO PATRIMONIAL

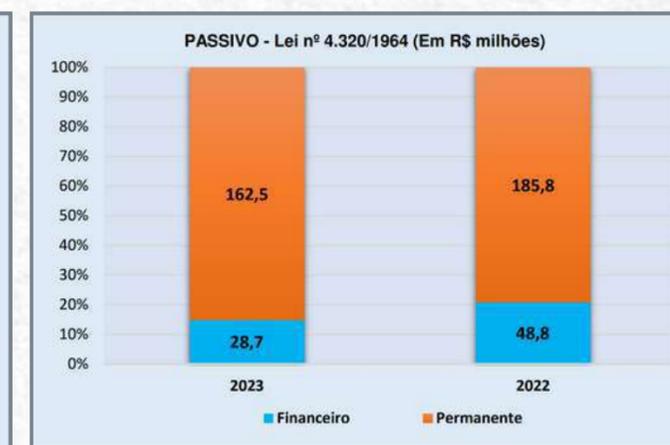
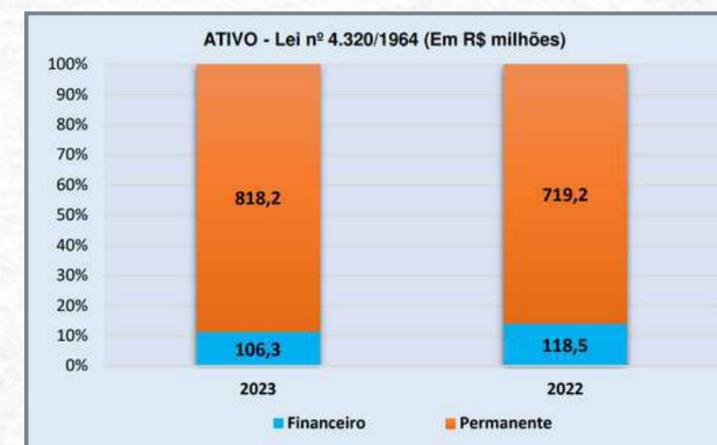


Esse saldo financeiro está composto da seguinte maneira:



ATIVOS E PASSIVOS FINANCEIROS E PERMANENTES

A Lei nº 4.320/1964, separa o Ativo e o Passivo em Financeiro e Permanente, em função da dependência ou não de autorização legislativa ou orçamentária para realização dos itens que o compõem.





ATOS POTENCIAIS A EXECUTAR

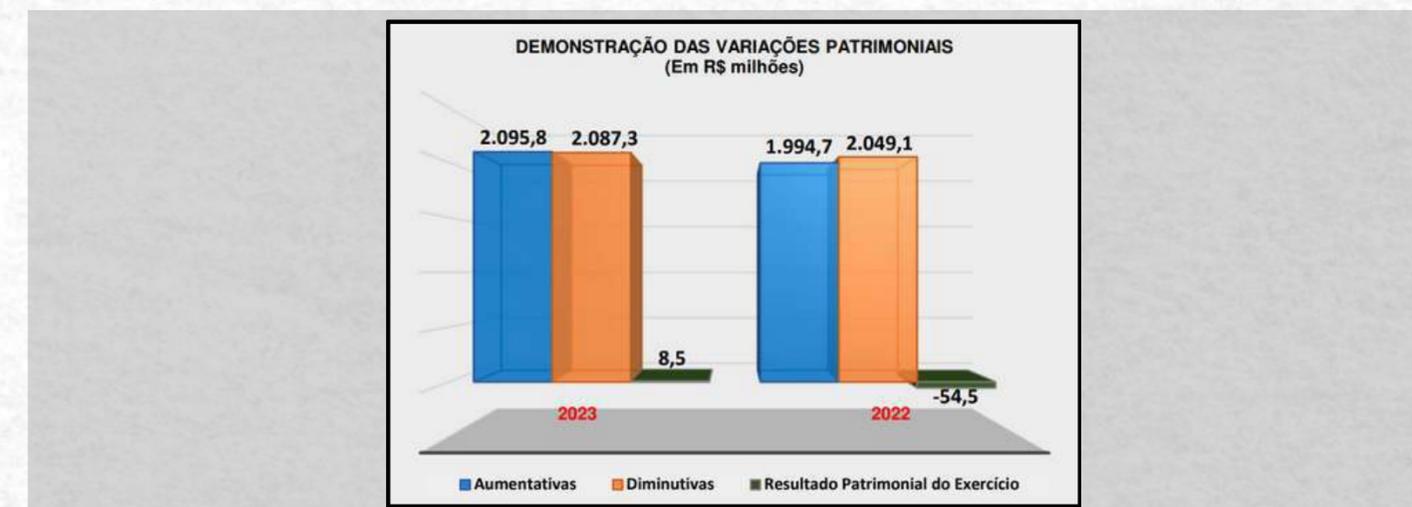
Correspondem aos atos que possam vir a afetar o patrimônio da entidade governamental.



SALDO PATRIMONIAL (Lei nº 4.320/1964)



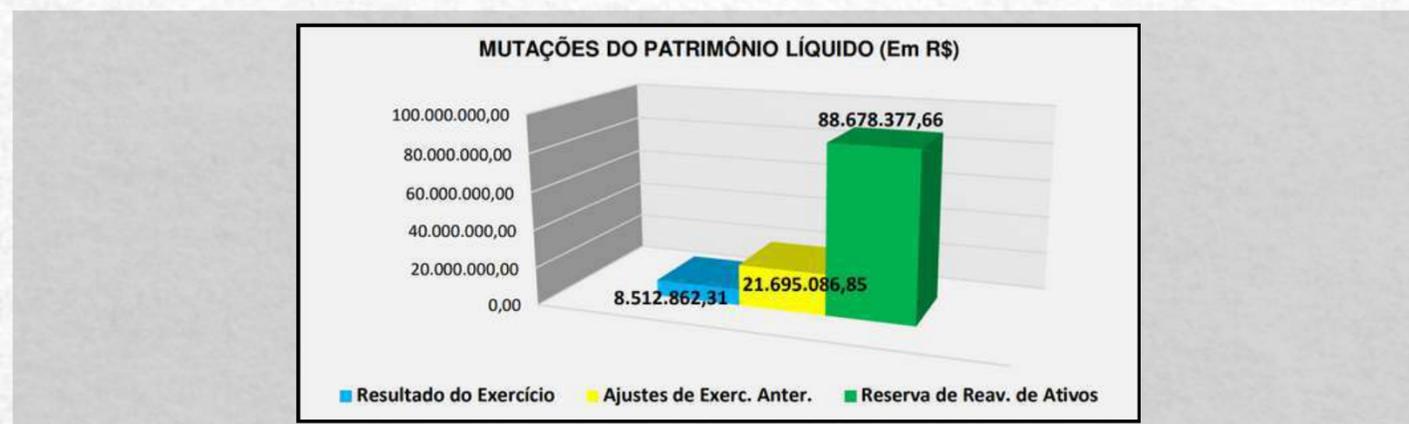
VARIAÇÕES PATRIMONIAIS



FLUXOS DE CAIXA



MUTAÇÕES DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO

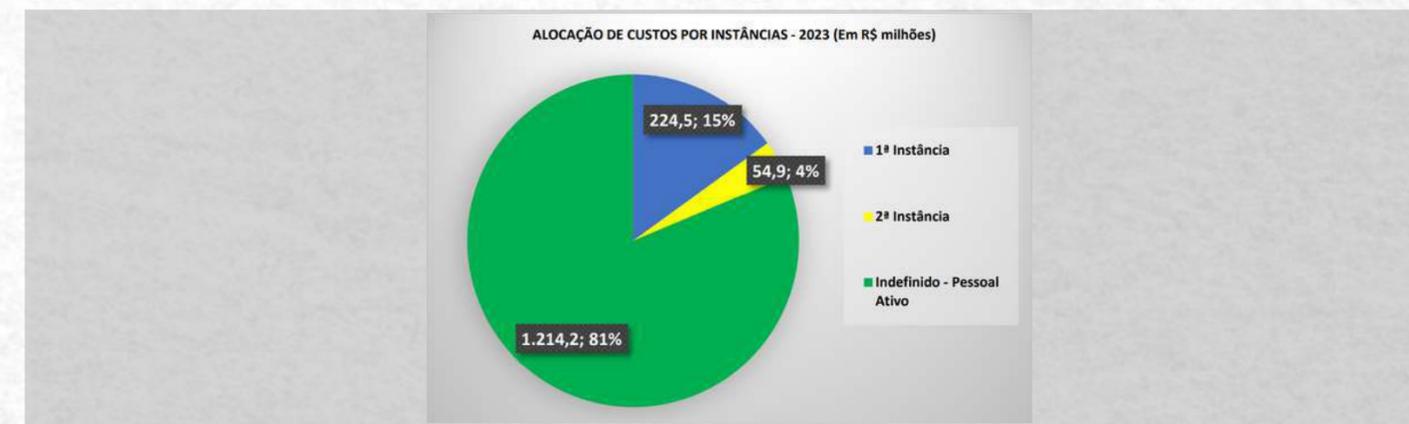


AVALIAÇÃO DOS CUSTOS OPERACIONAIS

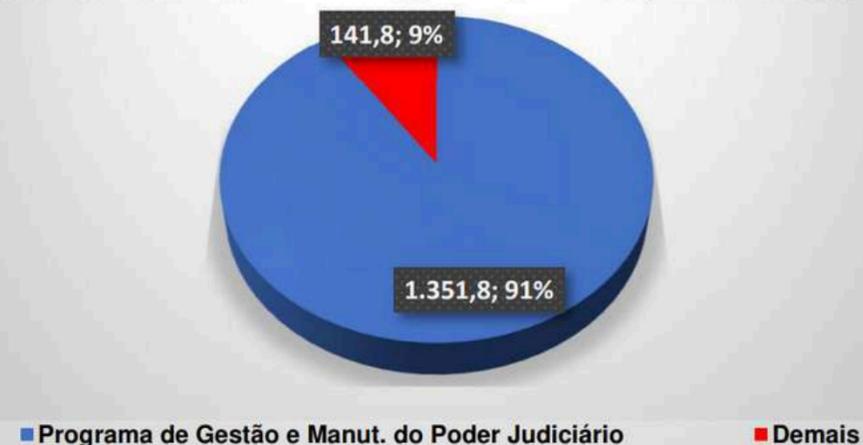
A informação de custos amplia a capacidade gerencial dos administradores públicos, ao subsidiar os processos decisórios e permitir a análise entre os recursos utilizados e os resultados atingidos na prestação de serviço. Nesse sentido, o gerenciamento de custos pode evidenciar as melhores práticas e identificar pontos de melhoria quanto à qualidade do gasto, considerando os conceitos legais de economicidade, eficiência e eficácia



Os Custos do TRT da 15ª Região foram assim alocados:

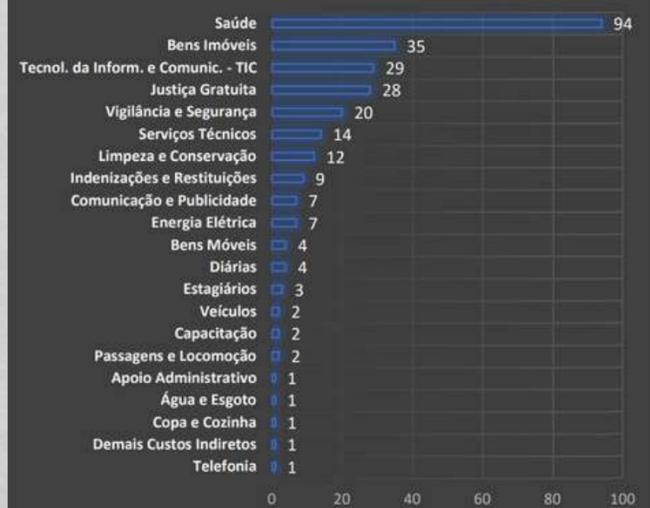


CUSTOS POR PROGRAMA DE GOVERNO EM 2023 (Em R\$ milhões)



Finalmente, é importante evidenciar a alocação dos Custos por Centros de Custos, desconsiderando os Indefinidos (Pessoal Ativo e respectivos Encargos Sociais).

CUSTOS POR CENTROS DE CUSTOS EM 2023 (Em R\$ milhões)



CONCLUSÕES DE AUDITORIAS E MEDIDAS ADOTADAS

Relatório de Auditoria em Contas Anuais do Exercício 2022, de 09 de março de 2023 (Proad Nº 21911/2022).

Conclusão sobre as demonstrações contábeis:

Concluiu-se que não houve distorções relevantes que afetem individualmente ou em conjunto, e que possam ter efeitos generalizados sobre as demonstrações contábeis do exercício de 2022.

Recomendações quanto aos controles internos:

Que os controles internos sejam aprimorados para prevenir, detectar e corrigir inconsistências que possam distorcer os saldos das demonstrações contábeis, recomendando que:

- os registros contábeis sejam realizados de acordo com o art. 50, inciso II, da LRF e normas de contabilidade aplicáveis ao setor público, que estabelecem a competência como regime contábil;
- a depreciação dos bens móveis seja registrada, conforme orientação do manual SIAFI - Macrofunção 020330 - DEPRECIAÇÃO, AMORTIZAÇÃO E EXAUSTÃO NA ADM. DIR. UNIÃO, AUT. E FUND;

c) as reavaliações de bens móveis sejam realizadas e registradas, conforme orientação do manual SIAFI - Macrofunção 020335 - REAVLIAÇÃO E REDUÇÃO AO VALOR RECUPERÁVEL;

d) os bens identificados como não localizados no processo de inventário sejam reclassificados para a conta 12311.99.07 - BENS NAO LOCALIZADOS, conforme orientação do manual SIAFI - Macrofunção 020330 - DEPRECIACÃO, AMORTIZACÃO E EXAUSTÃO NA ADM. DIR. UNIÃO, AUT. E FUND.

Medidas adotadas:

1. Quanto ao item **a)** sobre regime de competência: foram adotadas medidas de identificação das inconsistências nos processos de execução de despesas, mediante emissão de certidões de ocorrências contábeis, e observações nos documentos de execução, além de melhorias na comunicação entre os setores envolvidos nos procedimentos de liquidação da despesa e que contribuem para a identificação do momento do fato gerador. As medidas adotadas corroboraram para que ao final do exercício boa parte das despesas empenhadas a liquidar pudessem ser inscritas em restos a pagar não processados em liquidação, contribuindo para uma melhor evidenciação do passivo exigível do Tribunal. As medidas adotadas também contribuíram para que os adiantamentos de auxílio-alimentação fossem registrados em conformidade com o regime de competência;
2. Quanto aos itens **b), c) e d)**: a Gestão Patrimonial está adotando as providências necessárias visando a correção das inconsistências encontradas.

ENDEREÇO ELETRÔNICO PARA CONSULTA, NA ÍNTEGRA, DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS E NOTAS EXPLICATIVAS

As Demonstrações Contábeis e Notas Explicativas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região contendo, inclusive, a Declaração Anual do Contador, estão disponíveis para consulta no Portal da Transparência do Tribunal, no seguinte endereço eletrônico:

<https://trt15.jus.br/transparencia/contas-publicas/demonstracoes-contabeis-e-notas-explicativas>



AGRADECIMENTOS

A elaboração do presente Relatório de Gestão - Exercício 2023 contou com a efetiva participação das diversas áreas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, cujos assuntos tratados por cada uma delas integram a temática abordada pela Corte de Contas da União - TCU na IN nº 84/2020.

Destacam-se a Presidência, a Diretoria-Geral, a Corregedoria Regional, a Secretaria da Administração, a Secretaria de Gestão de Pessoas, a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações, a Secretaria de Orçamento e Finanças, a Escola Judicial, a Secretaria de Auditoria e a Assessoria de Gestão Estratégica, que também ficou responsável pela compilação dos dados fornecidos.





TRT-15ª REGIÃO

Campinas



Assessoria de Gestão Estratégica
age.presidencia@trt15.jus.br