

RELATÓRIO DE

GESTÃO

NA FORMA DE RELATO INTEGRADO

EXERCÍCIO 2022



Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Assessoria de Gestão Estratégica

Sumário

- 1** Mensagem do Presidente
- 2** Visão Geral Organizacional e Ambiente Externo
- 3** Riscos, Oportunidades e Perspectivas
- 4** Governança, Estratégia e Desempenho
- 5** Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis

04

11

22

25

63

PRESIDENTE DO TRIBUNAL

Samuel Hugo Lima

VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO:

José Otávio de Souza Ferreira

DIRETOR DA ESCOLA JUDICIAL:

Carlos Alberto Bosco

VICE-PRESIDENTE JUDICIAL:

João Alberto Alves Machado

VICE-DIRETOR DA ESCOLA JUDICIAL:

Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo

CORREGEDORA REGIONAL:

Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza

OUVIDORA:

Antonia Regina Tancini Pestana

VICE-CORREGEDOR REGIONAL:

Manoel Carlos Toledo Filho

VICE-OUVIDOR:

Eder Sivers



1

Mensagem do Presidente



Relatório de Gestão na Forma de Relato Integrado
Conforme IN 84/2020 - TCU

Mensagem do Presidente

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região apresenta o Relatório de Gestão no Formato de Relato Integrado, ano Base 2022, elaborado por nossas equipes em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela [Decisão Normativa nº 198/2022](#), do Tribunal de Contas da União (TCU). Contemplando quatro pilares - governança, resultados da gestão, conformidade e eficiência, e informações contábeis e financeiras -, a publicação constitui importante instrumento de prestação de contas, que reafirma nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade do dever público.

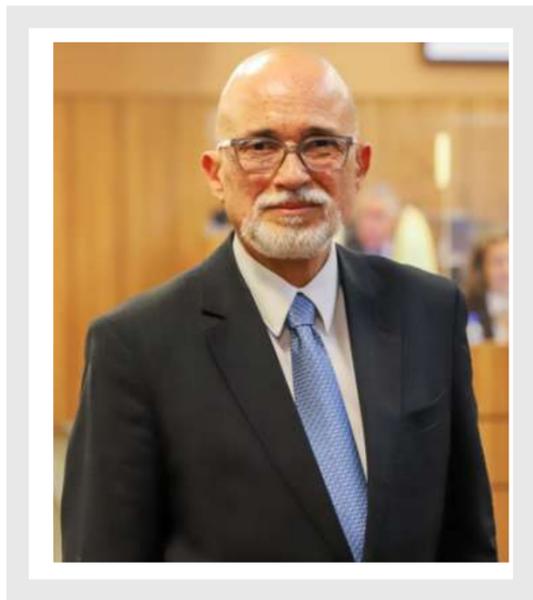
Nosso tribunal, com sede em Campinas/SP, é o segundo maior do país em movimentação processual. A jurisdição abrange 599 municípios paulistas, perfazendo 95% do território do Estado de São Paulo, onde reside uma população superior a 22 milhões de pessoas, uma das maiores entre as 24 regiões em que está dividida a Justiça do Trabalho brasileira. Temos 153 unidades judiciárias de primeiro grau e cinco postos avançados. Na 2ª instância são seis Turmas (divididas em 11 Câmaras), Seção Especializada em Dissídios Coletivos, três Seções Especializadas em Dissídios Individuais e o Órgão Especial. Compõem o tribunal 55 desembargadores, 371 juízes e mais de 3.000 servidores, todos verdadeiramente comprometidos com a missão de realizar Justiça no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

Missão essa estabelecida pelo [Plano Estratégico Institucional \(PEI\) do Ciclo 2021-2026](#), que norteou o direcionamento do TRT-15 ao longo de 2022, visando atingir as metas e os macrodesafios, sempre alinhado à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Entre as inúmeras iniciativas, buscamos desenvolver ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Juízes e servidores de primeiro grau são os protagonistas na pacificação social que realizamos. Todo avanço ali ocorrido impacta exponencialmente o trabalho que fazemos no TRT-15. Nossas equipes solucionaram 250.893 conflitos trabalhistas de janeiro a dezembro de 2022, um crescimento de 11% em relação ao ano anterior. Foram 28.057 processos resolvidos além do total somado em 2021, quando foram contabilizados 222.836. De acordo com balanço realizado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa da Corte, o número de processos julgados em 2022 também superou em 13.949 os 236.944 recebidos no ano.

De cada 100 processos solucionados em 2022, aproximadamente 55 foram por meio de sentenças proferidas por juízes titulares e substitutos. Outros 37 terminaram em acordos entre trabalhadores e empregadores. Em proporção menor que os solucionados, cresceu também a quantidade de processos recebidos pelas Varas do Trabalho do TRT-15, muito provavelmente impulsionada pelos efeitos das demissões ocorridas durante a pandemia de covid-19. No ano passado foram 229.177 ante 211.546 em 2021, um aumento de 8,33%.

Na 2ª instância, 148.092 processos foram recebidos e 126.289 solucionados, restando um saldo de 62.585 pendentes de julgamento no período. Quanto à fase de execução, o TRT-15 fechou o ano com 278.827 processos em tramitação. Finalizamos o ano de 2022 como o TRT que garantiu a maior soma de valores pagos aos trabalhadores que procuraram o Judiciário em busca de reparação por algum direito laboral violado. De janeiro a dezembro, foram R\$ 5,36 bilhões, quase 15% dos R\$ 38,79 bilhões destinados pelos 24 TRTs, de acordo com dados do Tribunal Superior do Trabalho. Trata-se de um recorde em 36 anos de história.



Mensagem do Presidente

Dos R\$ 5,36 bilhões, R\$ 1,17 bilhão decorre de execuções trabalhistas. Os pagamentos espontâneos, que ocorrem quando a parte condenada cumpre voluntariamente o que foi decidido por um juiz ou por um colegiado de magistrados, somaram R\$ 1,42 bilhão. Outros R\$ 2,77 bilhões foram pagos por meio de acordos entre trabalhadores e empregadores, após mediação das equipes do TRT-15.

Referência nacional na adoção de metodologias consensuais de solução de conflitos e de iniciativas que visam dar efetividade à execução trabalhista, o TRT-15 empreendeu esforços em 2022 para fortalecer tais políticas. A Vice-Presidência Judicial, por exemplo, lançou o projeto “Conciliar é Trabalhar de Mãos Dadas” com a finalidade de incrementar a conciliação e a mediação, especialmente nas regiões com maiores índices de litigiosidade de massa. O projeto envolveu no decorrer do ano a realização de audiências públicas em municípios-sede de circunscrição do TRT-15 com participação de representantes da Ordem dos Advogados do Brasil, de empresários e de sindicatos. Posteriormente, foram realizadas audiências de conciliação e mediação.



Há de se destacar também o trabalho desenvolvido pelos nossos 15 Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (Cejuscs-JT) - 14 no 1º grau e um no 2º grau - e das 14 Divisões de Execução (Divex) localizadas em Araçatuba, Araraquara, Bauru, Campinas, Franca, Jundiaí, Limeira, Piracicaba, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, São José do Rio Preto, São José dos Campos, Sorocaba e Taubaté.

Os resultados alcançados pelos Cejuscs em 2022 são muito satisfatórios e reafirmam a política adotada pelo tribunal, que preza pela conciliação como meio mais eficaz e célere de pacificação dos conflitos. Os 15 centros homologaram 14.924 acordos em processos do 1º e 2º grau de jurisdição em 2022. Foram realizadas 34.197 audiências, uma média de mais de 2.800 por mês. A soma dos valores homologados chegou a R\$ 839,46 milhões. No Cejusc-JT de 2º grau ocorreram 2.829 audiências em processos nas fases de conhecimento e de execução. Foram homologados 912 acordos, o que representa êxito em 32,24% dos casos pautados.

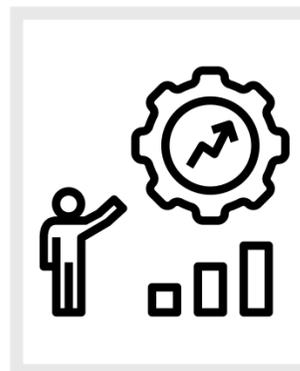
As Divexs atuam como centros de inteligência para rastreamento de bens, visando dar maior efetividade à execução. Os profissionais lançam mão de diversas ferramentas eletrônicas para localizar e leiloar bens de devedores, bem como obter as informações necessárias a uma execução efetiva. Em 2022, o TRT-15 promoveu, por intermédio da Corregedoria Regional, a 7ª Edição da Maratona de Pesquisa Patrimonial, que consiste em força-tarefa para intensificar o uso de ferramentas eletrônicas de pesquisa e localizar bens passíveis de penhora, com o objetivo de dar efetividade ao pagamento das dívidas trabalhistas.

Ainda com relação à conciliação e à execução, consideramos importante exaltar a participação destacada do TRT-15 nos eventos promovidos pelo TST, Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e CNJ em 2022. Na campanha que ocorreu entre 23 e 27 de maio, o TRT-15 garantiu um total de 2.951 acordos e R\$ 115.101.201,92 homologados aos trabalhadores. Ao todo, foram realizadas 5.279 audiências, telepresenciais e presenciais, com 56% de aproveitamento conciliatório, beneficiando 18.468 pessoas. Com o resultado, o TRT-15 ficou em 2º lugar entre os tribunais de grande porte. Na 12ª Semana Nacional de Execução Trabalhista, que ocorreu entre os dias 19 e 23 de setembro, o TRT-15 movimentou R\$ 406.402.796,79. Com esse valor, garantiu o segundo lugar no *ranking* nacional. No evento de conciliação do CNJ, promovido entre 7 e 11 de novembro, foram homologados R\$ 70 milhões, com 8.262 processos finalizados na fase de conhecimento e de execução mediante acordo entre empresas e trabalhadores.

Mensagem do Presidente

Com relação às dívidas envolvendo ente público, foram recebidos, autuados e expedidos Precatórios e 479 Requisições de Pequeno Valor (RPV) no ano de 2022. Ainda, foram integralmente quitados 11.711 precatórios, além de 530 RPV da União, perfazendo valores superiores a R\$ 730 milhões. Também foram realizados ajustes na Assessoria de Precatórios, para atendimento às determinações contidas na [Resolução nº 314/2021, CSJT](#). Dentre elas, ressaltamos que a partir de outubro, os precatórios recebidos passaram a ser autuados no PJe-2G. Em relação aos 55 mil precatórios do estoque, que já compunham as dívidas dos entes públicos, iniciamos a migração, com vistas às respectivas autuações no processo judicial eletrônico de segundo grau, de forma que destes, 19 mil foram autuados até 31/12/2022.

Os dados demonstram alta produtividade, uma característica peculiar do TRT-15, que vem sendo reconhecida de forma sucessiva pelos relatórios Justiça em Números do CNJ. Na edição 2022, ano base 2021, servidores efetivos, requisitados, cedidos ou comissionados que atuam na 15ª Região atingiram nota 128 no Índice de Produtividade de Servidores (IPS), indicador que considera o número de processos recebidos e baixados, a quantidade de servidores e as despesas com as equipes. A média realizada pelos 24 TRTs foi de 76.



O relatório apontou também que os desembargadores do TRT-15 têm a maior carga de processos do Judiciário Trabalhista brasileiro. Para cada magistrado de 2º grau havia 4.016 processos e recursos internos em tramitação durante o ano de 2021. A média nacional no período foi de 2.892. Além de serem os mais demandados, os desembargadores do TRT-15 foram também os mais produtivos.

Eles solucionaram individualmente 2.031 processos de janeiro a dezembro de 2021. A média nacional foi de 1.302, com nenhum dos outros 23 TRTs superando a marca dos 1.700 processos baixados por desembargador no ano.

De acordo com o CNJ, o TRT-15 foi um dos cinco regionais trabalhistas a atingir 100% no Índice de Produtividade Comparada da Justiça (IPC-Jus), que resume em um score único a produtividade e a eficiência relativa dos tribunais, considerando o que foi produzido a partir dos recursos e insumos disponíveis. Além da 15ª, apenas 3ª, 14ª, 16ª e 22ª Regiões conseguiram resultados iguais. No IPC-Jus por instância, o TRT-15 obteve 100% no 2º Grau e 82% no 1º Grau.

Em 2022, alcançamos também o primeiro lugar entre os 24 Regionais Trabalhistas no Índice de Governança, Gestão e Infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) do Poder Judiciário, divulgado pelo CNJ. O Índice tem o objetivo de aferir o nível de cumprimento das Diretrizes Estratégicas de Nivelamento constantes da Resolução nº 211/2015, especialmente no que se refere aos domínios “Governança e Gestão e Infraestrutura de TIC”, bem como em outras Resoluções, Recomendações e Políticas estabelecidas para os Órgãos do Poder Judiciário.



O TRT-15 obteve a nota 90,99, atingindo o nível de maturidade “excelência” e o nono lugar entre os 93 tribunais do país e conselhos avaliados. Fomos agraciados ainda com o Selo Prata do Prêmio CNJ de Qualidade, que avaliou nossa performance com base nos eixos de governança, produtividade, transparência e informação.

Mensagem do Presidente

A elevada taxa de produtividade e o bom desempenho, ao mesmo tempo que nos enche de orgulho, acendem um alerta preocupante com relação à saúde e à qualidade de vida de magistrados e servidores do TRT-15, acostumado a ser criativo diante de um *déficit* histórico de recursos humanos.

Nesse sentido, citamos importante projeto desenvolvido pela nossa Corregedoria Regional em 2022, o “Especializa & Equaliza” que consiste na criação de um modelo de secretarias integradas, visando à maior celeridade nas fases processuais, por meio de parametrização das rotinas e da composição de macroequipes especializadas, com base na plataforma de gestão de conteúdo Fluxo Nacional Otimizado de Procedimentos em Primeira Instância (WikiVT), disponível no PJe. Trata-se de uma ação concreta e amadurecida na busca de soluções.

Destacamos também outra iniciativa da Corregedoria, o projeto “Escuta da Primeira Instância”, que por meio de encontros sucessivos, mobilizou todos os diretores de secretaria das Varas do Trabalho para discutir os rumos do trabalho no pós-pandemia, visando harmonizar a comunicação na retomada às atividades presenciais. O projeto envolveu uma dinâmica inspirada na arte, utilizando conceitos básicos da *gestalt*-terapia para ouvir os servidores e identificar o que pensam.

Os desafios são inúmeros e exigem a adoção de iniciativas inovadoras. Em 2022, iniciamos as tratativas para a implementação da Política de Gestão da Inovação no TRT-15, que objetiva o aprimoramento das atividades, por meio da difusão da cultura da inovação, com a modernização de métodos e técnicas de desenvolvimento do serviço judiciário, criando um ambiente propício à concepção de ideias para facilitar tarefas e procedimentos de trabalho.



No ano passado, nossas equipes de Tecnologia de Informação e Comunicações foram parceiras do CSJT no desenvolvimento de uma solução tecnológica que permitiu maior coesão e fluidez em consultas e autoatendimento funcionais dos usuários internos da Justiça do Trabalho, o chamado Portal dos Sistemas Administrativos Nacionais da Justiça do Trabalho (Sisad).

Com relação aos investimentos em infraestrutura, conseguimos atender em 2022 uma demanda antiga da região de Jundiaí, cujo fórum sempre apresentou uma movimentação processual acima da média, se comparada a outras unidades de primeiro grau do TRT-15. A sede, que abrigava quatro Varas, passou por um processo de readequação para receber a 5ª unidade, com priorização de normas de acessibilidade e segurança. Inauguramos ainda as instalações do primeiro andar do edifício-sede, onde passaram a funcionar a Secretaria-Geral Judiciária, o Cejusc de 2º Grau e o Espaço Cultural “Desembargador Eurico Cruz Neto”.

Em 2022, o TRT-15 deu sequência ao programa de eficiência energética e sustentabilidade com a inauguração de mais uma microunidade fotovoltaica. Instalada na Vara do Trabalho de São João da Boa Vista, o equipamento tem capacidade de geração de aproximadamente 100 kWp (*kilowatts*-pico), o que permite suprir o consumo local e destinar créditos excedentes para outras unidades do TRT que estejam sob a concessão da Neoenergia Elektro.



Mensagem do Presidente

Em 2022, recebemos reconhecimento público pela promoção de práticas de sustentabilidade socioambiental. Pela adesão à Agenda Ambiental na Administração Pública e pelo completo preenchimento do Sistema de Monitoramento Socioambiental (Ressoa), o Tribunal foi contemplado com o selo A3P pelo Ministério do Meio Ambiente (MMA).

A Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) é um programa do MMA que tem a finalidade de estimular os órgãos públicos federais, estaduais e municipais e os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário a implementarem práticas de sustentabilidade. A adesão demonstra a preocupação do ente público com a eficiência da atividade pública e com a preservação do meio ambiente.



Signatário do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, (ONU) - que mobiliza a comunidade mundial para a adoção de valores fundamentais, baseados em 10 princípios universais nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho e meio ambiente -, o TRT da 15ª Região deu continuidade às ações em defesa desses princípios, alinhado à Agenda 2030. A Coordenadoria de Sustentabilidade, Acessibilidade e Integridade do Tribunal foi responsável pelo controle das ações relacionadas aos 17 ODS, cuidando da coleta e monitoramento mensal dos dados, bem como, a revisão do Plano de Logística Sustentável (PLS) da Corte.

Foram realizadas ainda diversas iniciativas no ano relacionadas ao cumprimento da Meta 9 do CNJ pelos Programas Institucionais - Trabalho Seguro e Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem. Ainda nesse campo, registramos a importante atuação do Comitê Para a Erradicação do Trabalho Escravo Contemporâneo, do Tráfico de Pessoas, da Discriminação de Gênero, Raça, Etnia e Promoção de Igualdade do TRT-15 em ações de conscientização da sociedade civil em parceria com a Escola Judicial (Ejud15).

Dentro desse contexto, ressaltamos o trabalho desenvolvido pela Ejud ao longo de 2022 junto à comunidade na promoção de seminários, congressos e palestras sobre os principais temas da atualidade relacionados ao mundo jurídico, em especial, à atuação da Justiça do Trabalho, disseminando conhecimento e proporcionando atualização técnica a milhares de pessoas, entre magistrados, servidores, estagiários, estudantes e operadores do direito.

O ano de 2022 marcou o retorno presencial do 22º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, após duas edições virtuais. Realizado no Centro de Exposições Expo Dom Pedro, em Campinas, o evento, com aproximadamente 500 participantes presenciais, manteve ainda uma versão virtual, com cerca de 250 espectadores. Em consonância com o momento de retomada presencial dos trabalhos, os temas debatidos no evento trataram principalmente dos desafios para garantir os direitos dos trabalhadores e evitar o retrocesso e a precarização.

Finalizando, fazemos referência a um ensinamento de Fernando Birri, citado exatamente nesta última edição do nosso congresso. “A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois. Caminho 10 passos e o horizonte corre 10 passos. Por mais que eu caminhe, jamais a alcançarei. Para que serve a utopia? Para que eu não deixe de caminhar”.

Que sigamos sempre firmes, a passos largos, no cumprimento de nossa missão de realizar Justiça e promover a paz social! Esta missão não está no horizonte, mas introjetada em cada um de nós, magistrados e servidores do TRT-15.

Desembargador Samuel Hugo Lima
Presidente do TRT da 15ª Região

Metodologia Adotada na Elaboração deste Relatório de Gestão

A identificação dos temas materiais, considerados relevantes em 2022, 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:

1

Atribuição da coordenação das atividades de elaboração do Relatório de Gestão à Assessoria de Gestão Estratégica - AGE. Processo Administrativo nº. 25014/2022 (PROAD).

2

Identificação, avaliação e priorização dos temas materiais baseados na IN nº 84/2020 e Guias do TCU, além da Cadeia de Valor do TRT-15.

3

Encaminhamento de *e-mail* alinhado ao PROAD nº. 25014/2022 às Unidades envolvidas, com o registro de cronograma para elaboração das informações, além de instruções acerca da inserção do material na pasta compartilhada de documentos.

4

Elaboração da minuta do Relatório e dos infográficos.

5

Validação final do Relatório junto à Alta Administração e à Secretaria de Auditoria do Tribunal.

6

Publicação do Relatório no Portal da "Transparência e Prestação de Contas do TRT-15".

2

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, com sede em Campinas/SP, é um órgão público da Administração Direta e integra o Poder Judiciário da União, em sua ramificação da Justiça do Trabalho. Foi instituído por meio da Lei nº 7.520, no dia 14 de julho de 1986, descentralizando-se do TRT da 2ª Região.

É o segundo tribunal trabalhista do país em movimentação processual, tendo competência para conciliar e julgar os conflitos oriundos das relações de trabalho, para apreciar recursos ordinários e agravos de petição e, originariamente, apreciar dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros.

As atividades do Tribunal pautam-se pelos princípios constitucionais e pela fiel observância às diretrizes e atribuições definidas na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Regimento Interno e no Plano Estratégico Institucional.

Inovação, acessibilidade, ética, efetividade, transparência, eficiência, valorização das pessoas, responsabilidade socioambiental, comprometimento, celeridade, credibilidade, segurança jurídica, respeito à diversidade e solidariedade social.

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

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

Para mais informações:
<https://trt15.jus.br/institucional/estrutura-do-tribunal/quem-somos>



Constituição, Códigos e Leis

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Código Civil - Lei N° 10.406/2002;
- Código Comercial - Lei N° 556/1850;
- Código Penal - Del N° 2.848/1940;
- Código de Processo Civil - Lei N° 13.105/2015;
- Código de Processo Penal - Del N° 3.689/1941;
- Código Tributário Nacional - Lei N° 5.172/1966;
- Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - Del N° 5.452/1943;
- Estatuto da Criança e do Adolescente (Código de Menores) - Lei N° 8.069/1990;
- LEIS N° 14.133/2021 e 8.666/1993 - Licitações e Contratos Administrativos;
- LEI N° 14.230/2021 - Improbidade Administrativa, dentre outras.

Para mais informações:

<https://trt15.jus.br/institucional/biblioteca/constituicao-codigos-e-leis>



Normas Institucionais

- Regimento Interno;
- Regulamento Geral de Secretaria;
- Ato Regulamentar GP N° 005/2020, que institui o Sistema de Governança do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, dentre outras;
- Resolução Administrativa N° 007/2020, que aprova e institui o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;
- Resolução Administrativa N° 008/2020, que dispõe sobre a Política de Gestão de Riscos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;
- Resolução Administrativa N° 002/2021, que institui a Política de Equidade de Gênero, Raça, Diversidade, e de tratamento em relação à Pessoa com Deficiência;
- Resolução Administrativa N° 008/2021, que aprovou o Plano Estratégico - Ciclo 2021-2026;
- Resolução Administrativa N° 011/2021, que institui a Política de Gestão da Inovação;
- Resolução Administrativa N° 016/2022, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio.

Para mais informações:

<https://trt15.jus.br/legislacao/normas-institucionais/portarias>

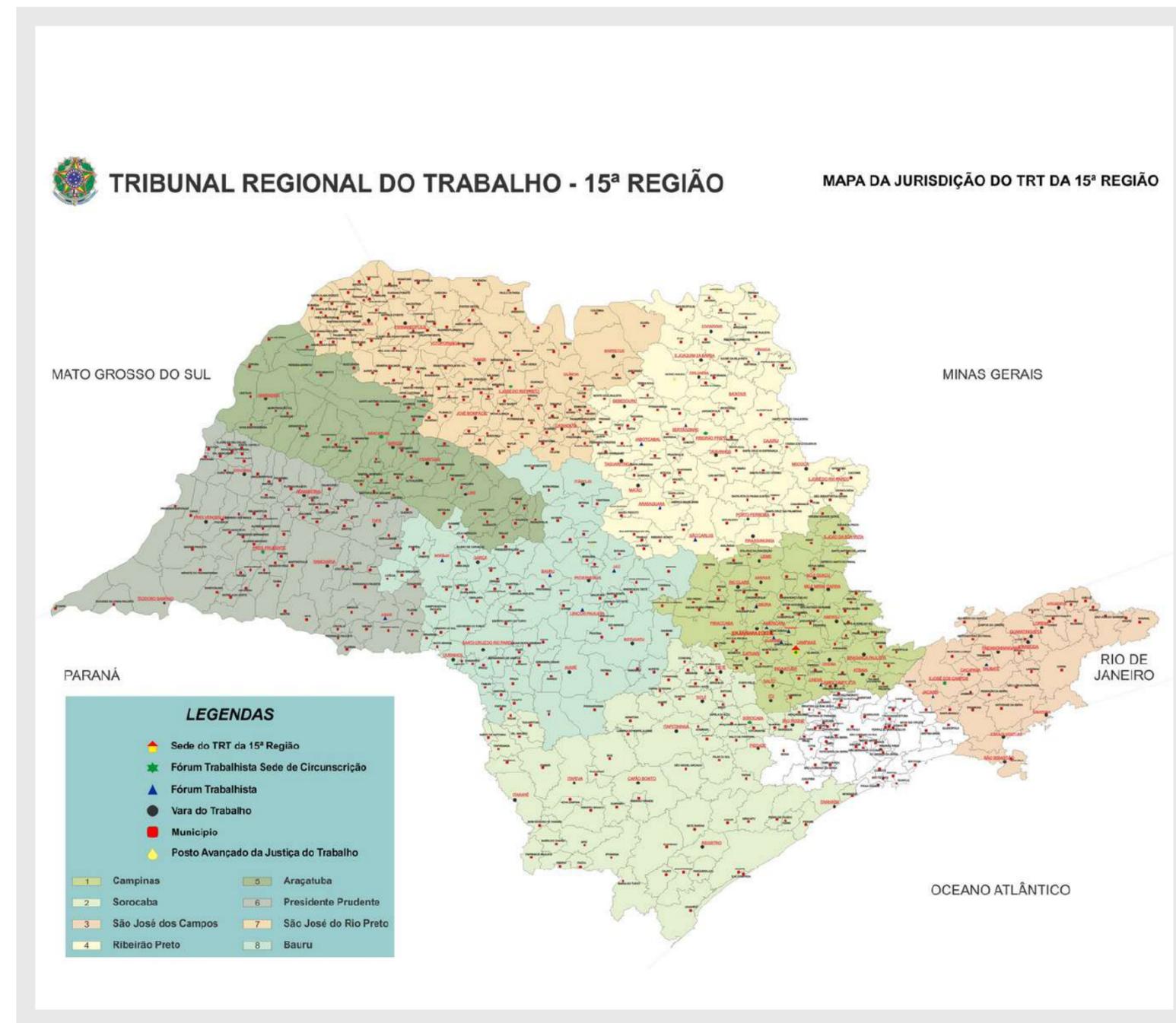


Jurisdição

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região é responsável pelo atendimento de 599 municípios paulistas, incluindo os litorais Norte e Sul, perfazendo 95% do território do Estado.

Está dividido administrativamente em oito circunscrições, sediadas nos municípios de Araçatuba, Bauru, Campinas, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, São José dos Campos, São José do Rio Preto e Sorocaba. Na jurisdição, são 153 Varas do Trabalho, 05 postos avançados, 371 juízes e mais de 3.000 servidores.

A 2ª instância conta com 55 cargos de Desembargadores do Trabalho. São seis Turmas (divididas em 11 Câmaras), Seção Especializada em Dissídios Coletivos, três Seções Especializadas em Dissídios Individuais, Órgão Especial e Tribunal Pleno.



Para mais informações:

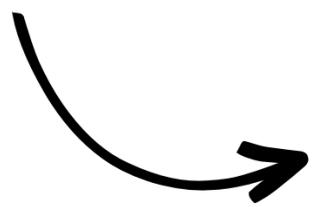
<https://trt15.jus.br/institucional/estrutura-do-tribunal/nossa-historia>

<https://trt15.jus.br/contato/jurisdicao>

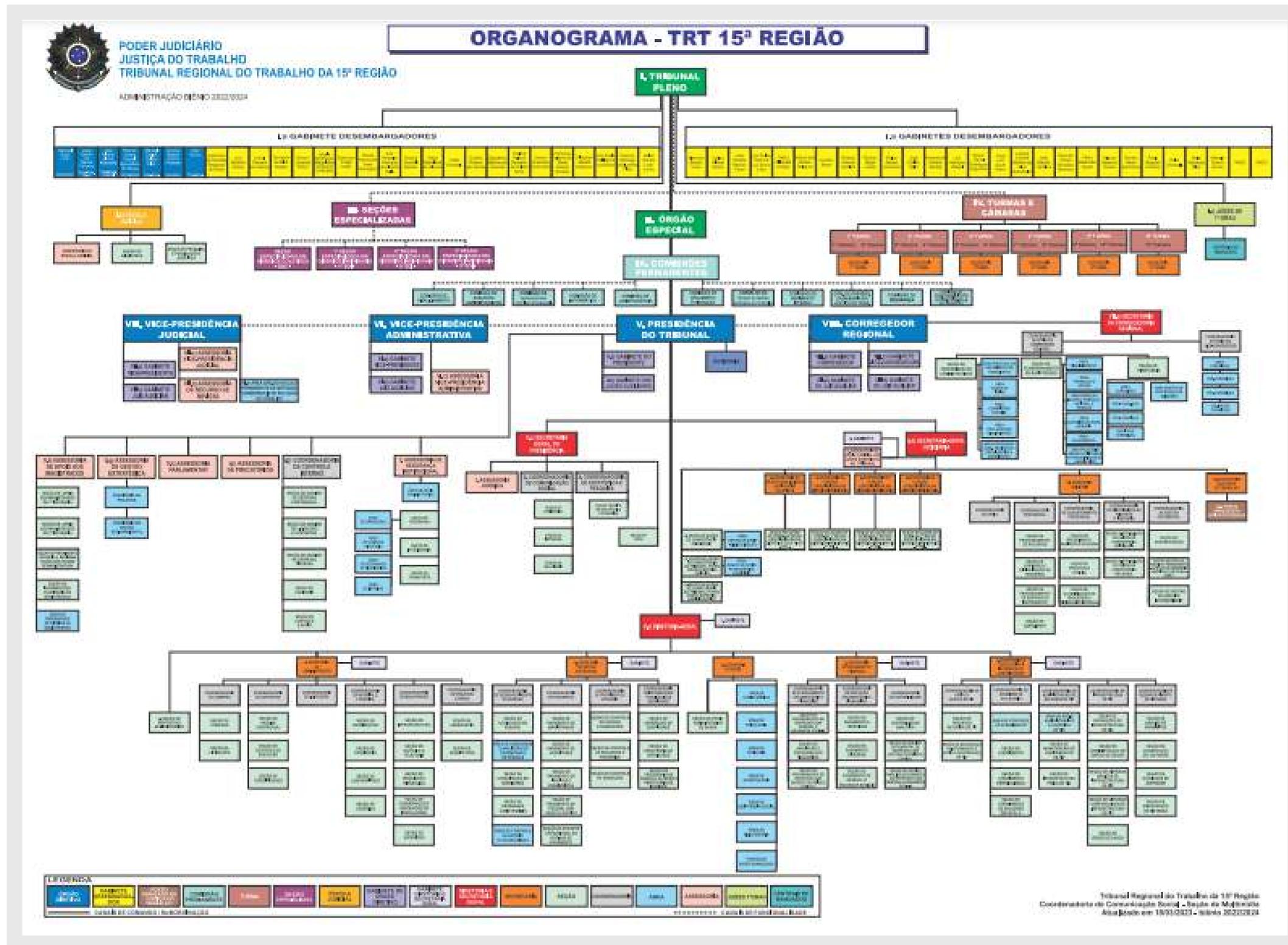


Organograma

O organograma ao lado representa 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, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

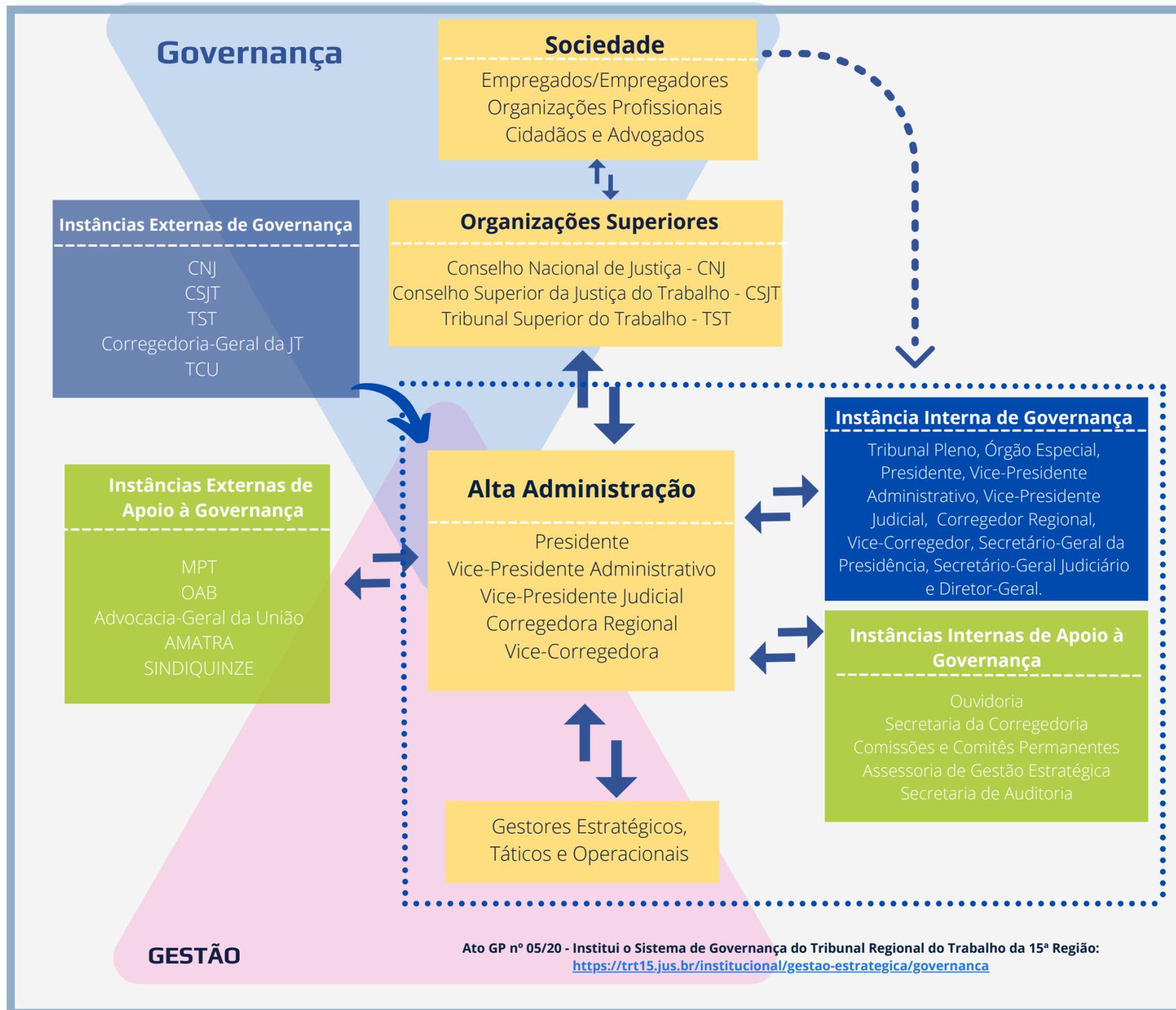


Acesse aqui o organograma completo:
https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/roles/institucional/estrutura-do-tribunal/organograma/Organograma_TRT15_atualMar23.pdf



Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
 Coordenadoria de Comunicação Social - Região de Campinas
 Atualizado em 18/03/2023 - Versão 20230224

Modelo de Governança



O Modelo de Governança do TRT-15, instituído pelo Ato Regulamentar GP N° 05, de 10 de março de 2020, 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.

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:
<https://trt15.jus.br/institucional/gestao-estrategica/governanca>

Modelo de Negócio

O modelo de negócios do TRT-15 representa um fluxo de transformação dos recursos do Tribunal em serviços prestados, produtos e impactos gerados a partir de suas atividades, com a finalidade de cumprir seus objetivos estratégicos e gerar valor à sociedade.

Para mais informações:
<https://trt15.jus.br/institucional/gestao-estrategica/transparencia-e-prestacao-de-contas>



PROCESSOS DE APOIO

MACROPROCESSOS

RECURSOS



FORÇA DE TRABALHO

Desembargadores: 55
 Juízes: 329
 Servidores: 3.314
 Estagiários: 281
 Terceirizados: 736



ORÇAMENTO

Pessoal e Encargos Sociais:
 R\$ 1.626.798.357,00
 Despesas Correntes (Custeio):
 R\$ 277.212.303,00
 Investimentos: R\$ 26.749.885,00

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

RESULTADOS



1º Grau (Dados atualizados até 28/02/2023)

- Tempo Médio de Julgamento: 366,44 dias
- Casos Novos: 229.177 processos
- Solucionados: 248.514 processos
- Conciliados: 93.184 processos



[Link](#)

2º Grau (Dados atualizados até 11/01/2023)

- Tempo Médio de Julgamento Ações Originárias: 100,6 dias
- Tempo Médio de Julgamento Recursos: 163,06 dias
- Tempo Médio de Julgamento : 161,55 dias
- Casos Novos: 148.092
- Solucionados: 126.289

[Link](#)

MEIO AMBIENTE



Papel: 3.371 resmas
 Copos Descartáveis: 3.856 pacotes/100 un.
 Energia: R\$ 5.683.963,94
 Água: R\$ 969.733,06

PROCESSOS FINALÍSTICOS

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.

Cadeia de Valor



A Cadeia de Valor do TRT-15 pode ser visualizada no link a seguir:
https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/normas-institucionais/anexos/2020/anexo_ato-gp-no-0082020_id15547.pdf

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 2022, o TRT-15 promoveu e/ou participou de diversas ações, entre elas:

- ✓ Efeitos da pandemia são discutidos em seminário do Programa Trabalho Seguro: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/efeitos-da-pandemia-sao-discutidos-em-seminario-do-programa-trabalho-seguro>



- ✓ Abril Verde: especialistas explicam no POD15 causas e consequências do elevado número de acidentes de trabalho no Brasil: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/especialistas-explicam-no-pod15-causas-e-consequencias-do-elevado-numero-de-acidentes>



Para mais informações sobre este Programa, [CLIQUE AQUI!!](#)
Para acessar todas as notícias, [CLIQUE AQUI!!](#)

Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem

O Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem é uma iniciativa do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT e do Tribunal Superior do Trabalho - TST.



Prevê ações, projetos e medidas para banir o trabalho infantil e assegurar adequada profissionalização do adolescente, como instrumento de alcance de trabalho e vida dignos.

Nesse intuito, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região criou 10 Juizados Especiais da Infância e Adolescência (JEIAs) nas sedes de suas circunscrições, além de instituir um Comitê de Erradicação do Trabalho Infantil.

Em 2022, o TRT-15 promoveu e apoiou diversas ações nessa temática, dentre elas podemos destacar:

- ✓ TRT-15, MPT e Santuário Nacional alertam para a importância da erradicação do trabalho infantil: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/trt-15-mpt-e-santuاريو-alertam-para-importancia-da-erradicacao-do-trabalho-infantil>



- ✓ Webinar sobre exploração sexual infantil vai debater uma das piores formas de trabalho infantil: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/webinario-sobre-exploracao-sexual-infantil-vai-debater-uma-das-piores-formas-de>

- ✓ Confira também: [Plano de ação meta 11 CNJ - Promover os Direitos da Criança e do Adolescente - Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil.](#)

Para mais informações sobre este Programa, [CLIQUE AQUI!](#)

Para acessar todas as notícias, [CLIQUE AQUI!](#)

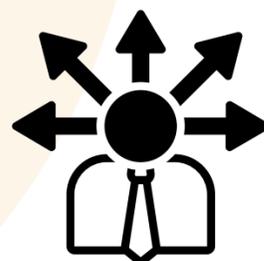
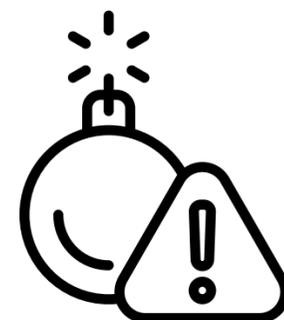


Ambiente Externo

No ano de 2022, o TRT-15 ainda enfrentou grandes desafios para gerir e desenvolver suas atividades institucionais diante das consequências deixadas pela pandemia da Covid-19. Dessa forma, ao mesmo tempo em que houve um obstáculo à plena execução da estratégia institucional, surgiram oportunidades para amadurecer e rever as diretrizes de governança adotadas. Assim, houve o desenvolvimento de novas ferramentas e o aprimoramento de habilidades voltadas à execução das atividades do Tribunal.

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

OPORTUNIDADES
Maior comunicação entre os Tribunais para intercâmbio de Boas Práticas
Inovação tecnológica aplicável à Justiça do Trabalho
Fomento de parcerias institucionais
Inovações em Gestão de Pessoas e do Trabalho, com a devida divulgação e compartilhamento das ideias
Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
Atuação dos órgãos superiores e de controle para o desenvolvimento de políticas, programas, projetos e processos



AMEAÇAS
Impactos da Pandemia da COVID-19
Percepção equivocada da relevância dos direitos sociais da Justiça do Trabalho
Conjuntura Política e Socioeconômica
Restrições orçamentárias
Redução da força de trabalho
Baixa qualidade da infraestrutura de telecomunicação no país

3

Riscos, Oportunidades e Perspectivas

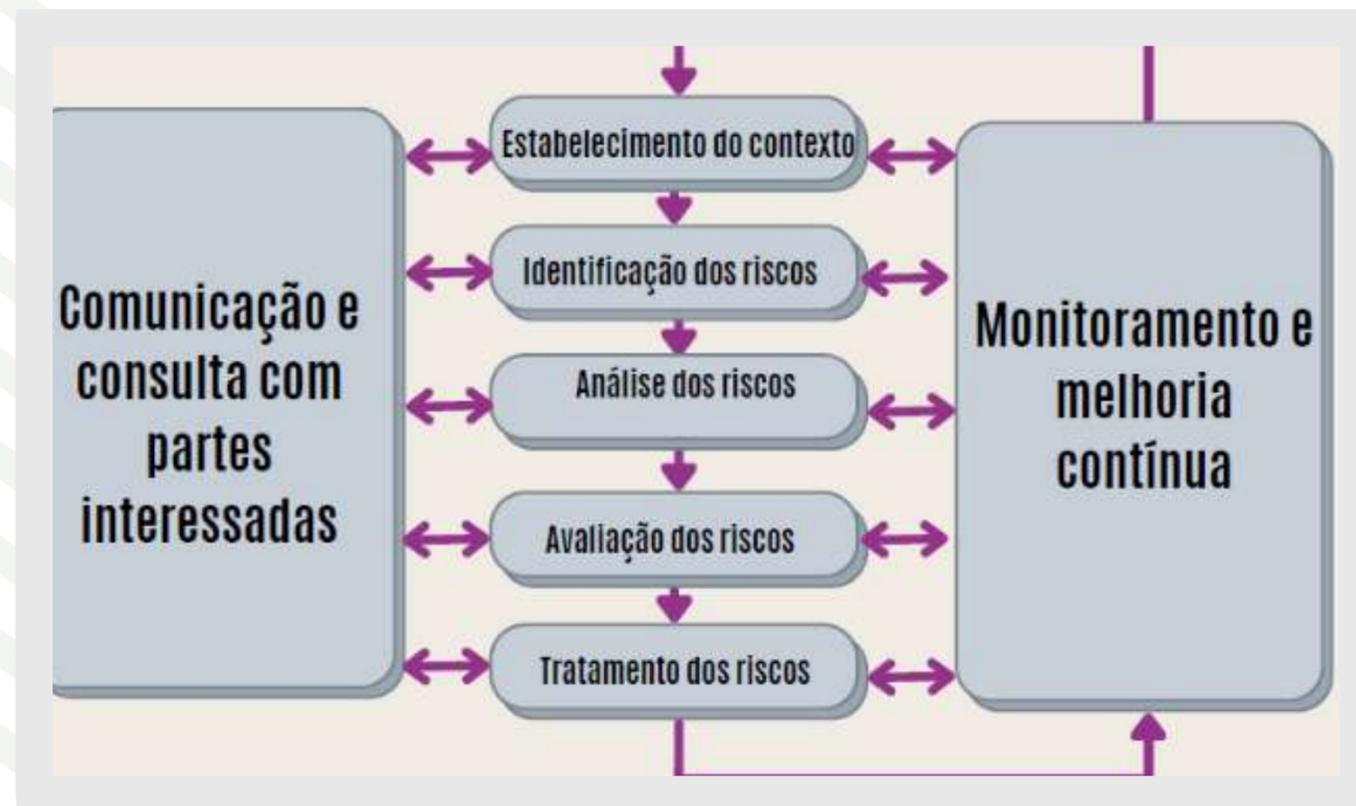
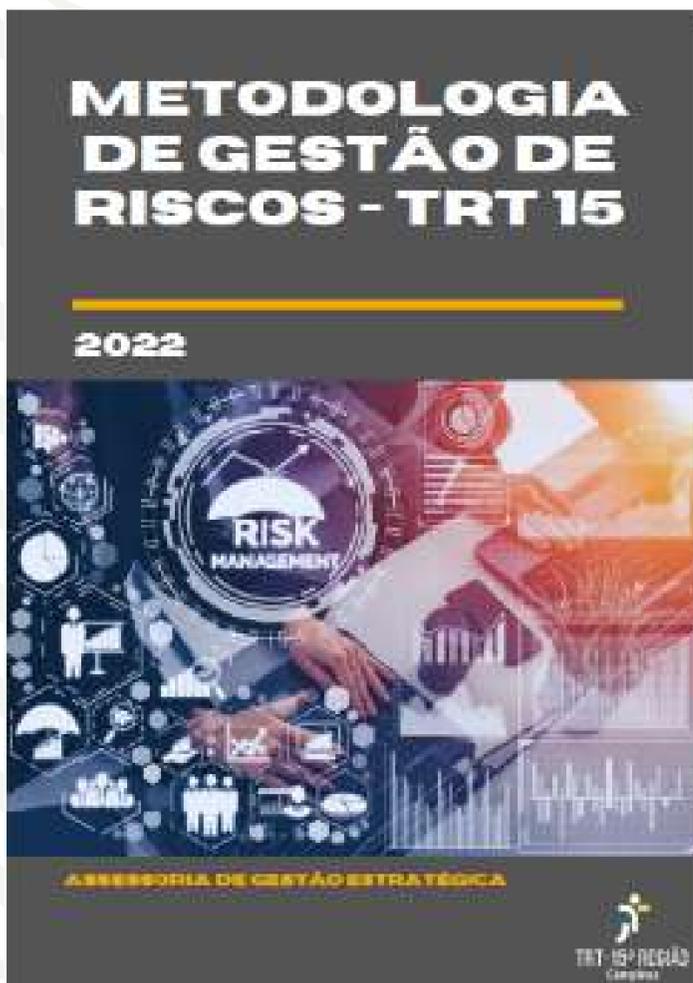


Avaliação dos riscos que podem comprometer o atingimento dos objetivos estratégicos e dos controles implementados para mitigação desses riscos.

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](#).

No primeiro semestre de 2022, foi elaborada a Metodologia de Gestão de Riscos do TRT-15, alinhada com o Plano Estratégico do Regional e com a Política de Gestão de Riscos. Essa Metodologia 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 do segundo semestre de 2022, 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 33 processos de trabalho, os quais serão revisados e atualizados a cada 2 anos.

[Para mais informações sobre os processos aprovados, CLIQUE AQUI!](#)

4

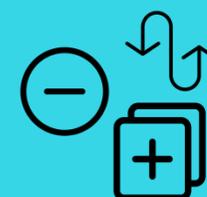
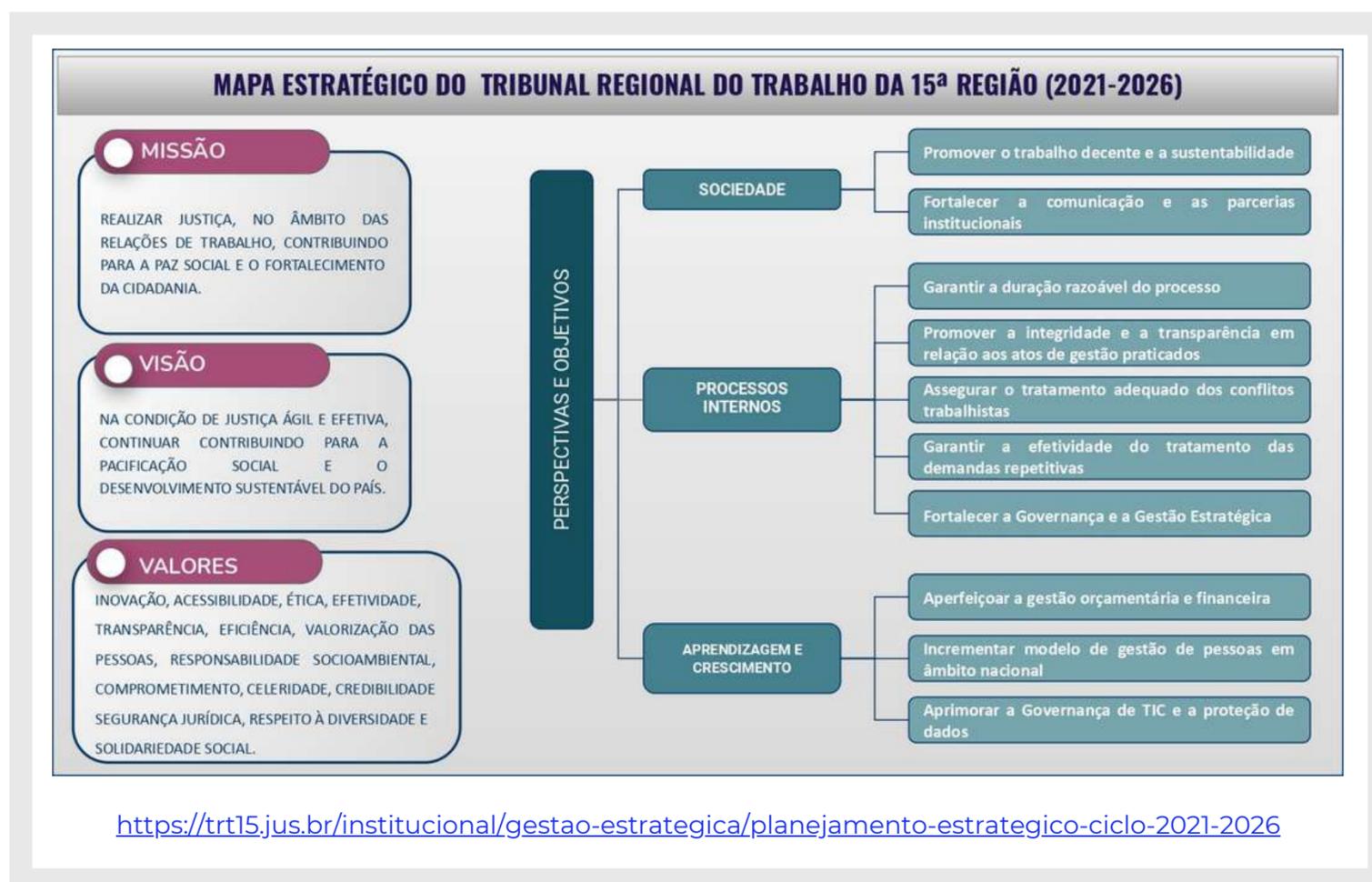
Governança, Estratégia e Desempenho



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.



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.

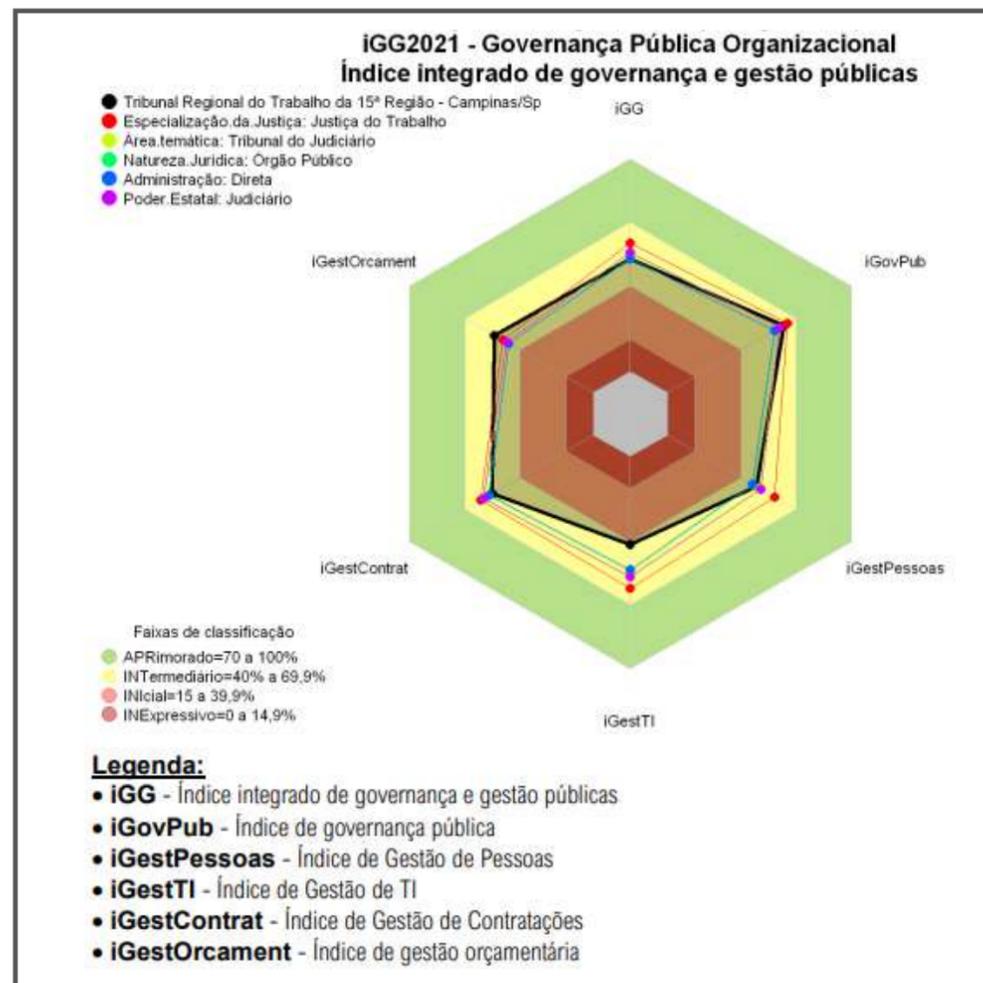
A proposta de inclusão, exclusão e/ou alteração do PEI deve ser encaminhada para análise e aprovação do Comitê de Governança Institucional.

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 e Pesquisa, 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 TCU, em 2021:



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

Na tabela a seguir, estão os resultados do TRT-15 no IGG 2021:

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%

Cabe salientar que esta foi a última avaliação realizada pelo TCU, conforme [link AQUI!](#)

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 das Metas Institucionais que compuseram a Estratégia do TRT-15 em 2022:

Metas Nacionais	Meta	Resultado
Meta 1 CNJ – Julgar mais processos que os distribuídos	100%	98,39%
Meta 2 CNJ – Julgar processos mais antigos	93%	93,66%
Meta 3 CNJ – Estimular a conciliação	43,27%	42,63%
Meta 5 CNJ – Reduzir a taxa de congestionamento	51,87%	48,98%
Meta 9 CNJ – Estimular a Inovação no Poder Judiciário	100%	100%
Meta 10 CNJ – Promover a Transformação Digital – Justiça 4.0	100%	77,82%
Meta 11 CNJ – Promover os Direitos da Criança e do Adolescente	100%	100%
Meta 12 CSJT – Promover a saúde de magistrados e servidores	100%	33,33%

Para acesso aos resultados parciais de 2022, acesse o Relatório de Análise da Estratégia:



Consulta realizada em 21/03/2023

[https://app.powerbi.com/view?](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWZThINGEYyTUtNGI5MS00Y2NkLWFmZmYtMjNjNmNlYzdiZTI4IiwidCI6ImNjZDk5MTdlLWNiNDctNDJhNSIhMjYyLWUyMjcyZGNlZjZhYiJ9)

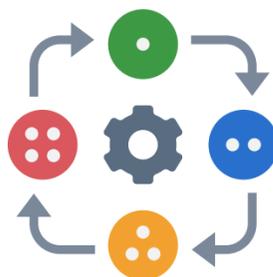
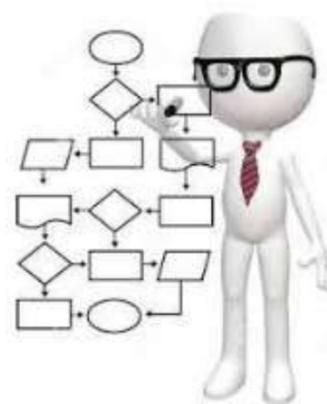
[r=eyJrIjoiaWZThINGEYyTUtNGI5MS00Y2NkLWFmZmYtMjNjNmNlYzdiZTI4IiwidCI6ImNjZDk5MTdlLWNiNDctNDJhNSIhMjYyLWUyMjcyZGNlZjZhYiJ9](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWZThINGEYyTUtNGI5MS00Y2NkLWFmZmYtMjNjNmNlYzdiZTI4IiwidCI6ImNjZDk5MTdlLWNiNDctNDJhNSIhMjYyLWUyMjcyZGNlZjZhYiJ9)



Mapeamento de Processos de Trabalho

No ano de 2022, 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 realizado a partir de coletas de indicadores enviadas pelas Unidades no decorrer do ano e com o acompanhamento do alcance das metas e publicação no Painel de Processos situado na *Intranet* 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 6 revisões de mapeamentos que envolveram processos de trabalho de diversas áreas, tais como da Assessoria de Gestão Estratégica e da SETIC e mapeados 11 processos que foram submetidos à apreciação e posterior aprovação pelo Comitê de Governança.

Seguem alguns exemplos de Processos que foram mapeados e revisados em 2022:



Para mais informações acesse:

<https://trt15.jus.br/institucional/gestao-estrategica/gestao-de-processos>



Sustentabilidade Ambiental

Instituída pela [Resolução CNJ nº 400/2021](#), a Política de Sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário prevê uma série de medidas a serem adotadas pelos diversos tribunais do Brasil como forma de preservar o meio ambiente e utilizar os recursos naturais de maneira mais sustentável.



Em compasso com o referido normativo, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, signatário do Pacto Global da ONU desde 2014 e apoiador da Agenda 2030 e seus respectivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), priorizou, em 2022, a promoção da sustentabilidade e a racionalização de recursos.

A Corte promoveu o uso racional de recursos naturais e buscou assegurar a sustentabilidade em seu ambiente de negócios. Nas atividades, foram alinhados os processos de tomadas de decisão às práticas de gestão socioambiental, definidas nas diretrizes do [Programa de Logística Sustentável \(PLS\)](#).

Nesse panorama, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região avançou na adoção de práticas socioambientais, com redução de custos e de consumo de recursos materiais. É o que se extrai do [6º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário](#), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com base nos dados do PLS de 2021, que objetiva dar transparência à atuação do Poder Judiciário sob a ótica do desempenho socioambiental.

Nesse documento, o TRT-15 obteve a 5ª posição entre os Tribunais Trabalhistas. Essa é a melhor colocação já alcançada e demonstra o compromisso da Instituição na área da responsabilidade socioambiental.

Meta 9 - CNJ

A aprovação da Meta 9 pelo CNJ confirma a importância da Agenda 2030 para o Poder Judiciário e institucionaliza a participação de todos os tribunais em sua consecução.



Nesse contexto, o TRT-15, órgão nacionalmente respeitado e comprometido com a boa prestação jurisdicional, avançou em 2022, no cumprimento da referida Meta, que visa estimular a inovação no Poder Judiciário.

Um projeto de destaque em relação à Meta 9 foi apresentado ao Conselho Nacional de Justiça - CNJ: o Plano Regional (Projeto Escuta), formulado pela Corregedoria Regional da Corte e que foi cumprido integralmente no curso do ano de 2022.



Além disso, o Tribunal realizou diversas ações voltadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU. Uma delas foi a campanha, em parceria com o MPT e o Santuário Nacional de Aparecida, para conscientizar os fiéis católicos sobre os malefícios do trabalho infantil e a necessidade urgente de erradicação.

Outra importante prática capitaneada pelos magistrados e servidores do TRT-15 em 2022 foi o twittaço #BrasilSemTrabalhoInfantil, em parceria com os demais Tribunais do Trabalho e com o Conselho Nacional de Justiça.



Plano de Logística Sustentável - PLS



RELATÓRIO DE DESEMPENHO DO PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL 2022

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Assessoria de Gestão Estratégica/Coordenadoria de Sustentabilidade, Acessibilidade e Integridade.

Em cumprimento à Resolução CNJ nº 400/2021, o TRT-15 apresentou o Relatório de Desempenho Anual do Plano de Logística Sustentável (PLS), referente ao ano de 2022.

Esse documento retrata as ações, bem como os resultados obtidos quanto às práticas de sustentabilidade implementadas pela Instituição, por meio do qual podemos identificar os aspectos em que houve progresso, e aqueles que merecem atenção.

Os indicadores do Plano de Logística Sustentável 2022, previstos no Anexo da Resolução supracitada, foram coletados, analisados, expostos em forma de gráfico e comparados com os anos de 2019, 2020 e 2021, permitindo, assim, uma melhor avaliação do desempenho ambiental, social e econômico da Instituição.



Em linhas gerais, constatou-se um avanço no cumprimento das metas do PLS, com a redução da quase totalidade dos indicadores: papel, copos descartáveis, água envasada, energia elétrica, combustível, telefonia fixa e móvel e água e esgoto.

O TRT-15 promoveu a destinação de um lote de 64,8 toneladas de papel, fruto de descarte de 105.586 processos oriundos de 14 Varas do Trabalho da 15ª Região à Coopersonhos, responsável pela coleta, descaracterização, picotamento e reciclagem dos papéis.



Ademais, no ano de 2022 foram concluídos mais de 70 projetos que envolveram ações de qualidade de vida, solidárias e de inclusão. Um deles, por exemplo, destinou 300 celulares à crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade em Sorocaba.

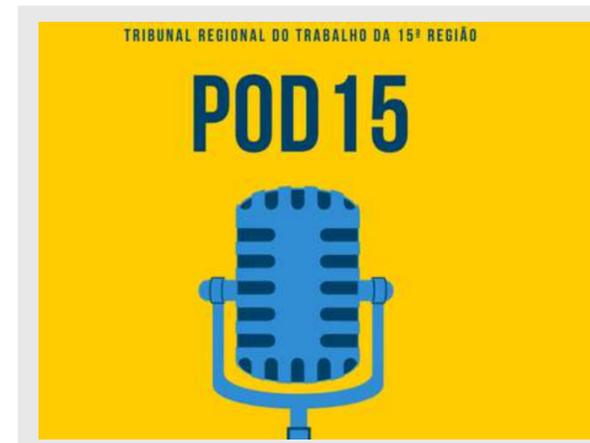


No ano de 2022 foram realizadas, ainda, 19 ações de sensibilização e 2 de capacitação contínua. O plantio de árvores, iniciado em 2021 e replicado em 2022 foi adotado como ação contínua no calendário da Instituição, reforçando seu compromisso socioambiental com os ODS da ONU.



Outrossim, o TRT-15 utiliza o Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho nos contratos de reforma ou mudança de layouts.

De mais a mais, o TRT-15 realizou 9 ações nas temáticas de equidade e diversidade em 2022. Uma dessas imprescindíveis ações foi a abordagem dos direitos da população LGBTQIA+ no podcast do Regional.



Por fim, dentre as 18 metas propostas no Plano, o Tribunal alcançou 14 com sucesso. As 4 metas não alcançadas referem-se aos seguintes indicadores: despesas com manutenção de veículos; despesas com serviço de limpeza; despesas com serviços de vigilância armada e desarmada; e quantidade de equipamentos de impressão instalados.

Acessibilidade e Inclusão

O Conselho Nacional de Justiça - CNJ - publicou, em 16 de junho de 2021, a [Resolução nº 401](#), que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, além de regulamentar o funcionamento de unidades que tratam do tema nos Tribunais e Conselhos de Justiça.



Em destaque, o sobredito normativo determina, para promoção da acessibilidade e inclusão, a adoção de medidas apropriadas para prevenir e eliminar quaisquer barreiras urbanísticas ou arquitetônicas, de mobiliários, de acesso aos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais ou tecnológicas necessárias ao pleno acesso a espaços, informações e serviços do órgão, sendo asseguradas as adaptações e a oferta de tecnologias assistivas disponíveis para tanto.

Nessa perspectiva, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região realizou no período, ações de capacitação e sensibilização em relação às temáticas da inclusão de pessoas com deficiência.



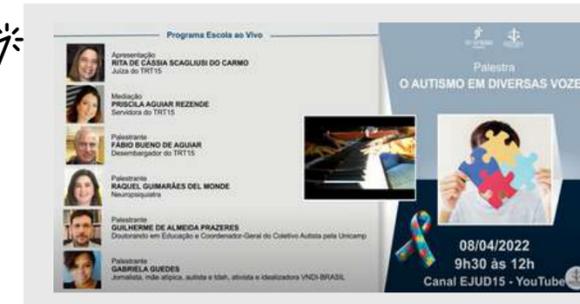
Uma dessas medidas foi a capacitação em Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para 18 servidores e 22 terceirizados:

Cumprida a fase de capacitação, a Instituição prosseguiu com a implantação da ferramenta digital Balcão Visual, um canal *on-line* de atendimento em Libras para jurisdicionados surdos. Foi a primeira ação extraída do Laboratório de Inovação, que está diretamente ligada à Meta 9 do CNJ e que reflete a preocupação constante do Regional em ampliar os canais de acessibilidade e inclusão.

Outras ações de destaque foram: a palestra “O AUTISMO EM DIVERSAS VOZES”, promovida pela Escola Judicial (Ejud-15); a visita de estudantes com transtorno do espectro autista e o debate sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



Nesse contexto, o TRT-15 continua engajado na realização de ações eficazes que propiciem a acessibilidade, a inclusão e a adequada ambientação na Instituição.



Para mais informações acesse:

<https://trt15.jus.br/institucional/sustentabilidade-acessibilidade-e-integridade>



Sustentabilidade - Logística

O TRT-15 segue os critérios de sustentabilidade em suas contratações, norteados pelo Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho (3ª edição aprovada pela [Res. CSJT 310/2021](#)), [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](#) (Promoção do Desenvolvimento Nacional Sustentável), [Ato Conjunto CSJT.TRT.GP nº 24/2014](#) (Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental), [Res. CNJ nº 400/2021](#) (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](#).

Além disso, a Corte adota como visão de futuro em seu Planejamento Estratégico, “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”.

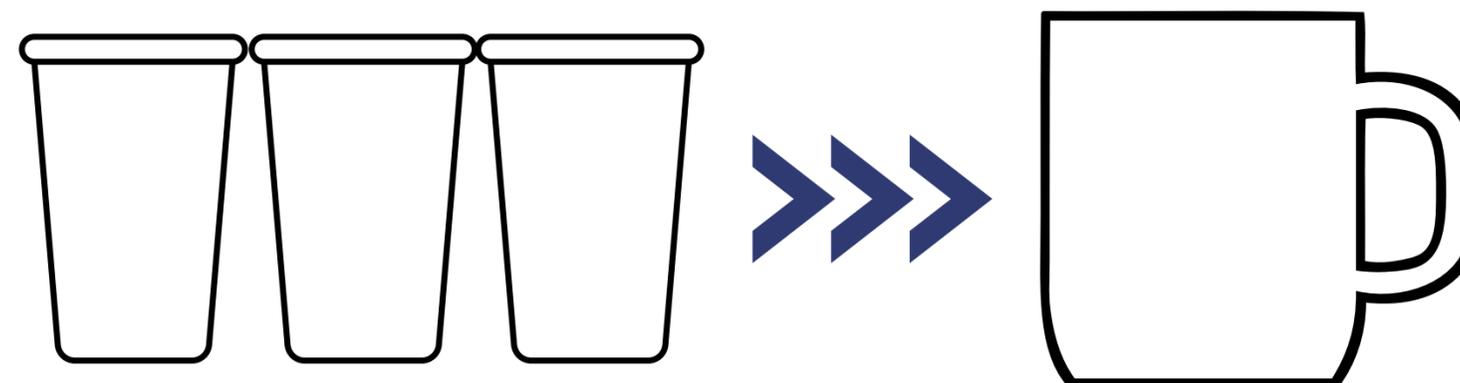
Portanto, adota como meta contínua a promoção de ações de consumo consciente e racionalização do uso de energia elétrica, água, telefonia e papel. As medidas incluem desde a implantação do Processo Judicial Eletrônico (Pje) e do Processo Administrativo Eletrônico (Proad), até a troca de torneiras, lâmpadas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

No ano de 2022 cerca de 587,78 m³ (ou 979.829,26 kg) de resíduos de obra foram enviados para o aterro de resíduos da construção civil ([Lei 12.305/2012](#)), inclusive alguns encaminhados para reuso.

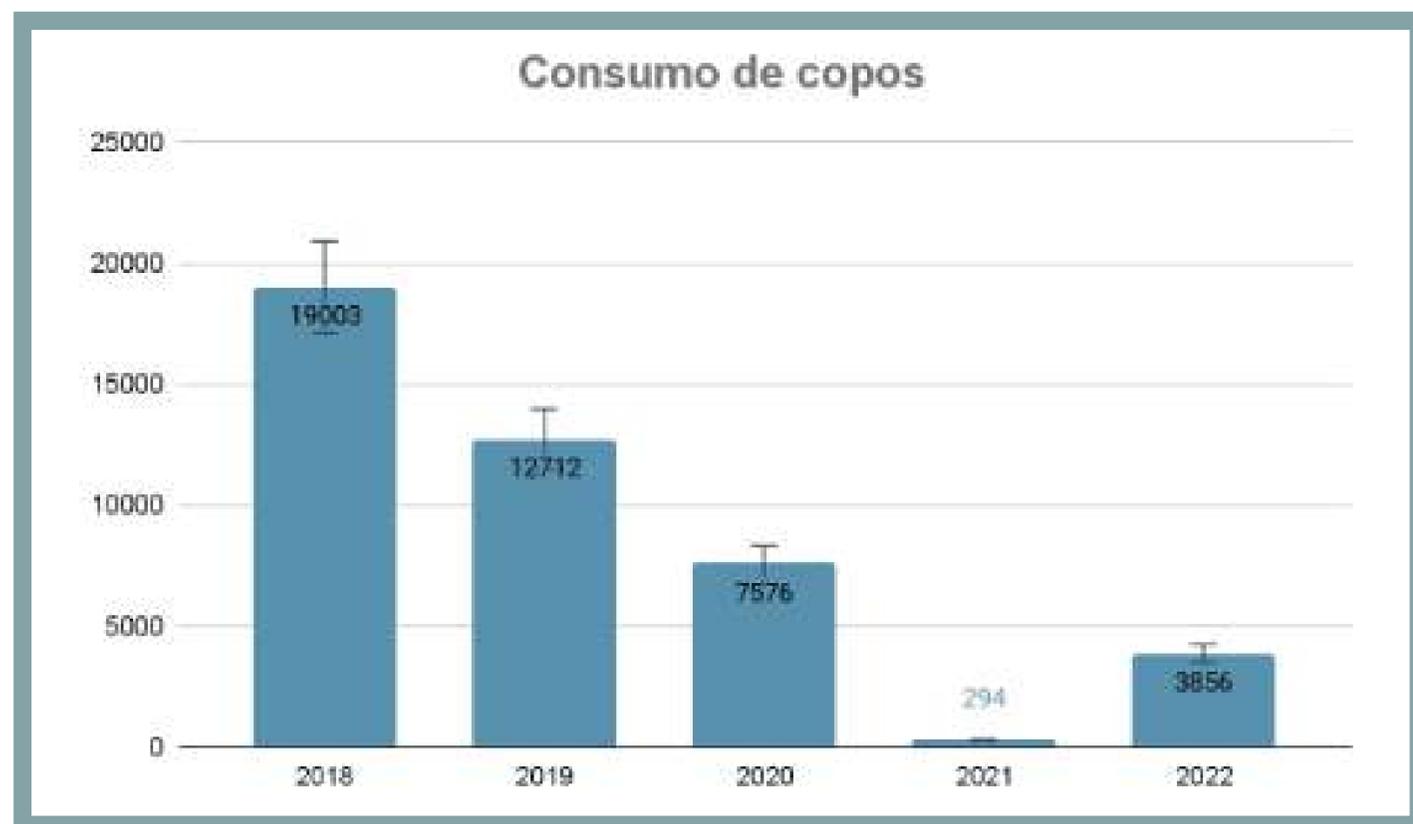
Ademais, foi feito o recolhimento por empresa especializada, de cerca de 1.147 lâmpadas e 17,50 kg de pilhas e baterias, visando ao descarte adequado desses resíduos tidos como perigosos.

CONSUMO DE COPOS DESCARTÁVEIS

Como boa prática, o Tribunal incentiva a utilização de canecas de louça. A aquisição de 1800 unidades ocorreu em 2019 e a entrega vem ocorrendo ao público interno desde então, visando à diminuição do consumo desse insumo. Durante a pandemia a utilização diminuiu consideravelmente, porém com o retorno gradual das atividades presenciais, o consumo foi retomado por conta do atendimento ao público externo. De qualquer forma, importante destacar que no ano de 2022 não houve necessidade da Corte adquirir copos descartáveis.

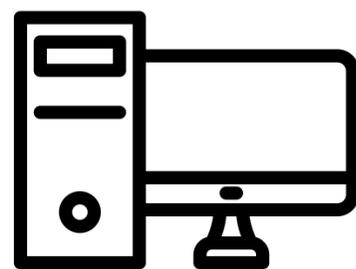


Assim, o gráfico abaixo demonstra o consumo atípico no ano de 2021 e que de 2020 a 2022, houve uma redução de 49,89%:

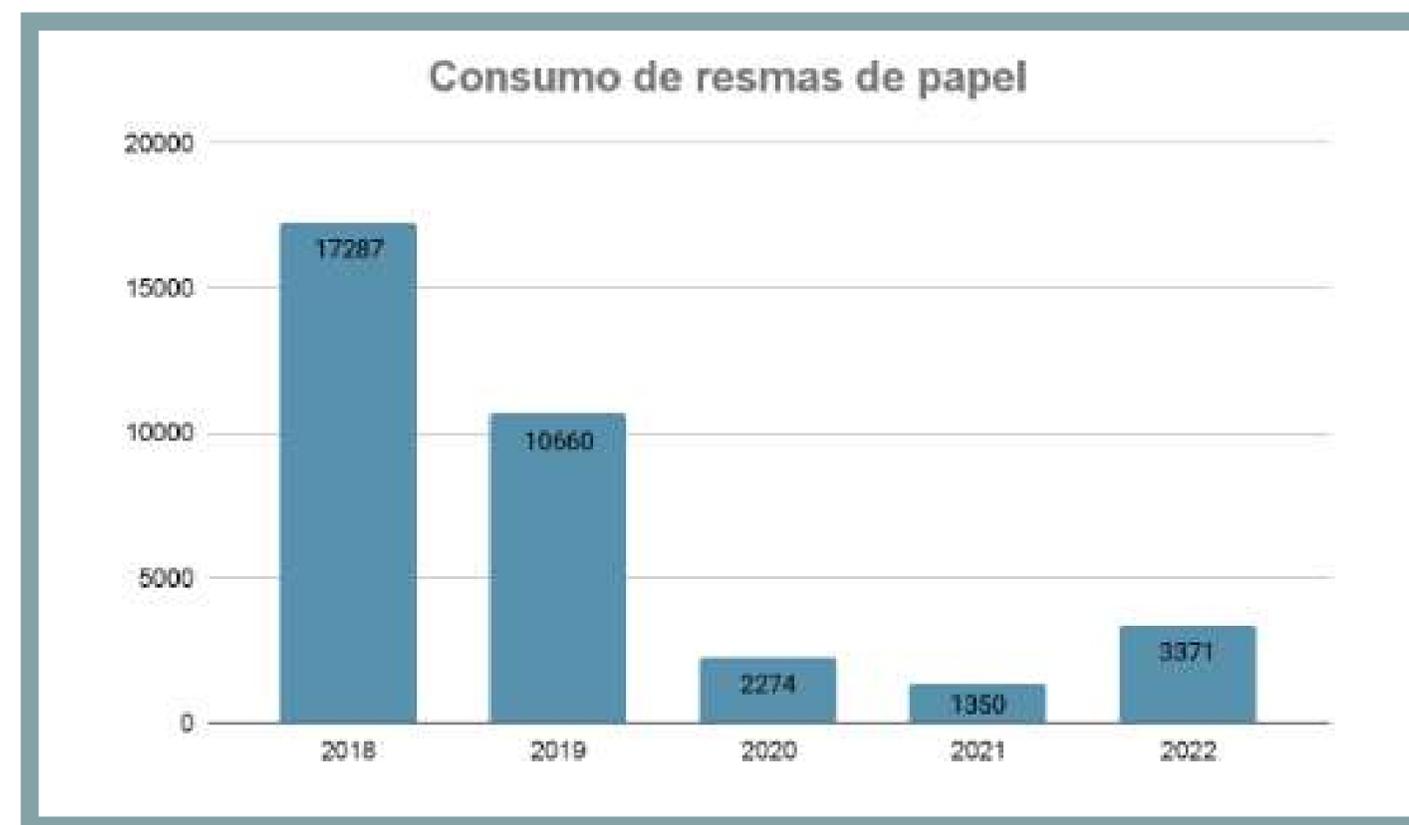


CONSUMO DE RESMAS DE PAPEL

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 2018, ficando o ano de 2022 muito próximo do consumo de resmas do ano de 2021.



Assim, se compararmos o consumo de papel de 2020 a 2022, a média é de 2.331 resmas.



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 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 à ocupante do cargo de Secretária 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 as comunicações necessárias às competentes unidades administrativas da Corte para as providências cabíveis.

No final do exercício de 2022, no módulo de indícios do TCU, constavam 264 em monitoramento pelo TCU, 748 arquivados e 714 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



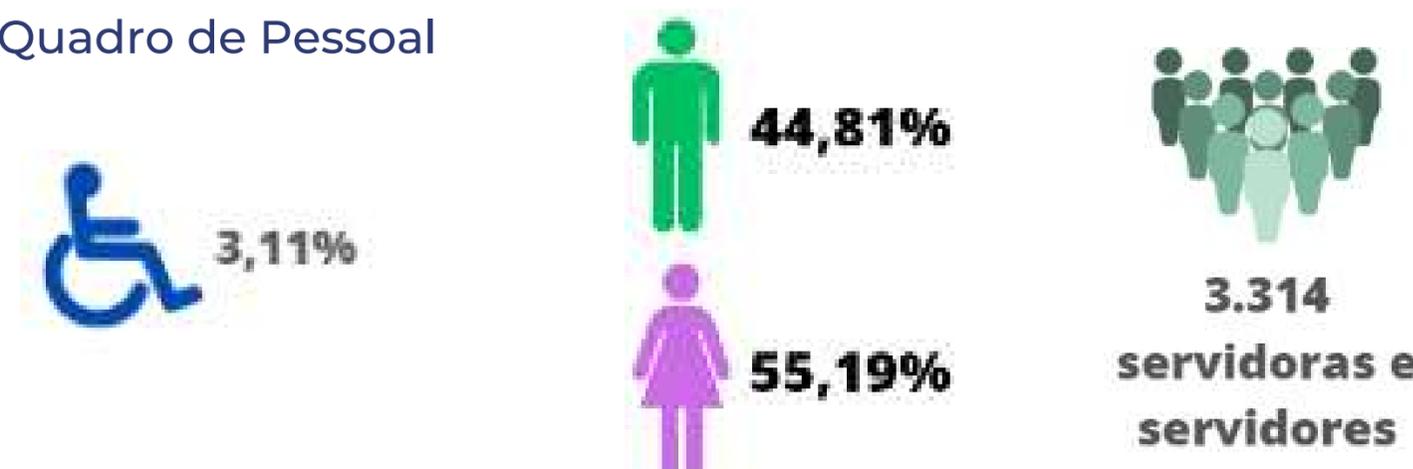
O quadro de pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região conta com profissionais de perfis diversificados, sendo composto pelas carreiras da Magistratura do Trabalho, bem como por servidores, em sua maioria das carreiras do Poder Judiciário de que dispõe a [Lei nº 11.416/2006](#), com as alterações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

Na avaliação da distribuição da força de trabalho foram considerados os servidores atuantes no Regional, 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 3.314 servidores, sendo que o quadro efetivo do TRT-15 é composto por 2.873 servidores.

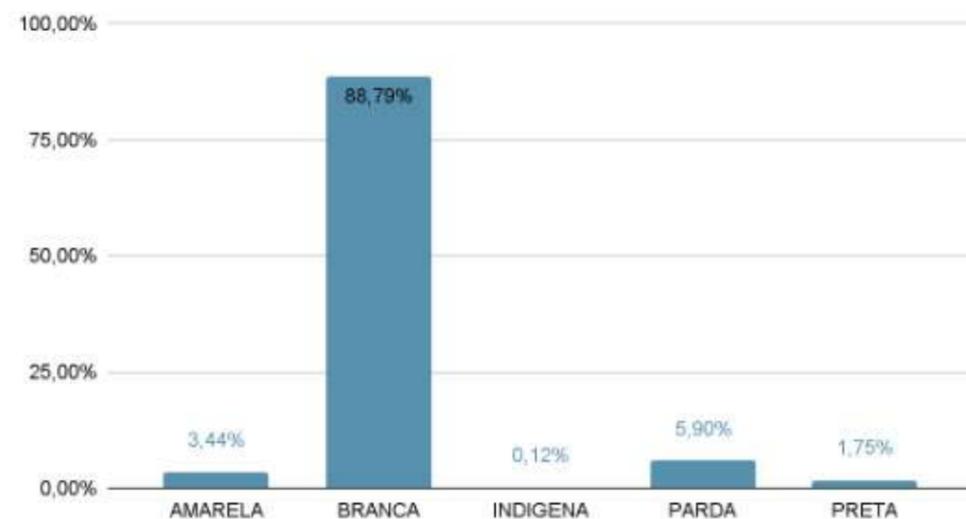
Foram excluídos os servidores efetivos que se encontram atuando em outros órgãos públicos e em licença sem remuneração.

O Tribunal contava com 281 estagiários do CIEE em dezembro de 2022.

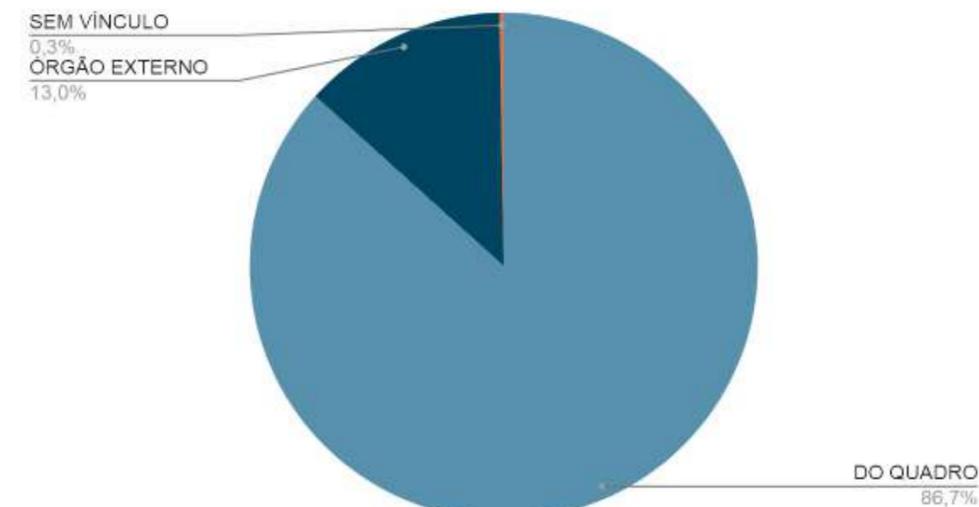
2.1 Quadro de Pessoal



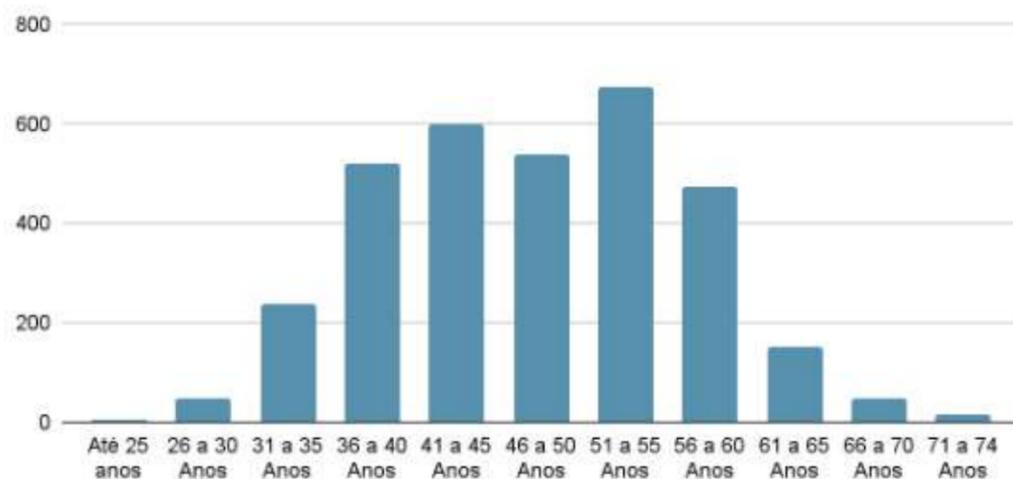
Força de Trabalho - Etnia



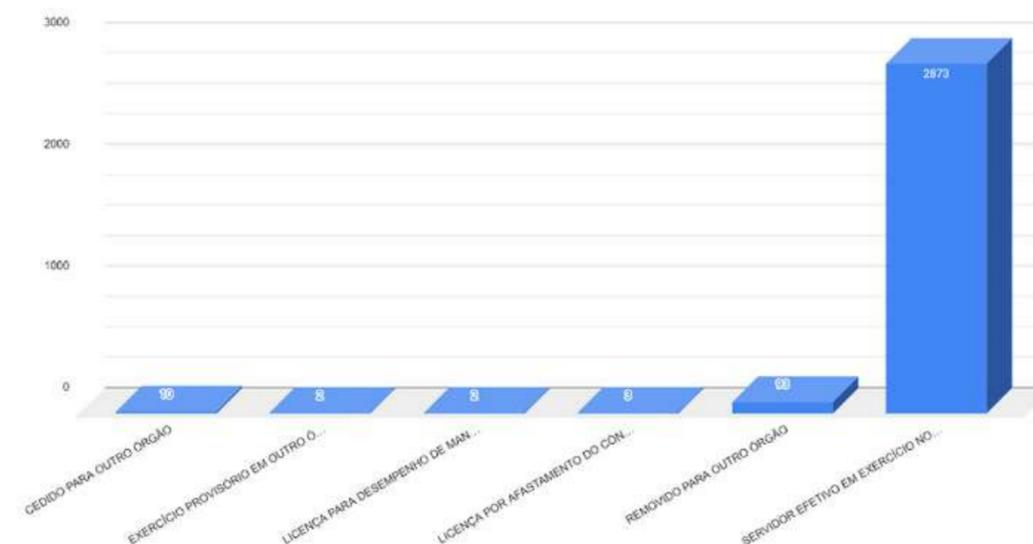
Composição Força de Trabalho - Vínculo



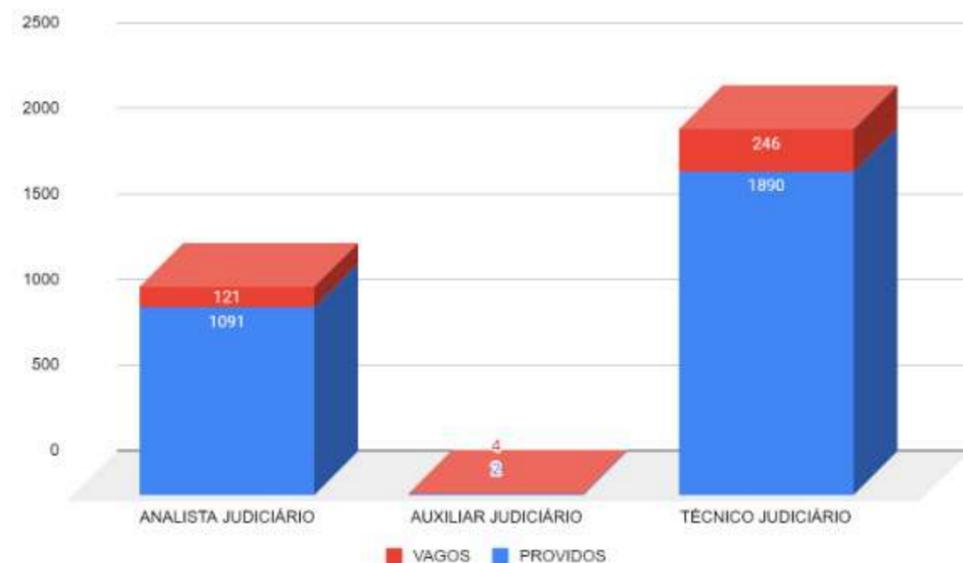
Força de Trabalho - Faixa Etária



Situação Funcional dos Servidores do Quadro



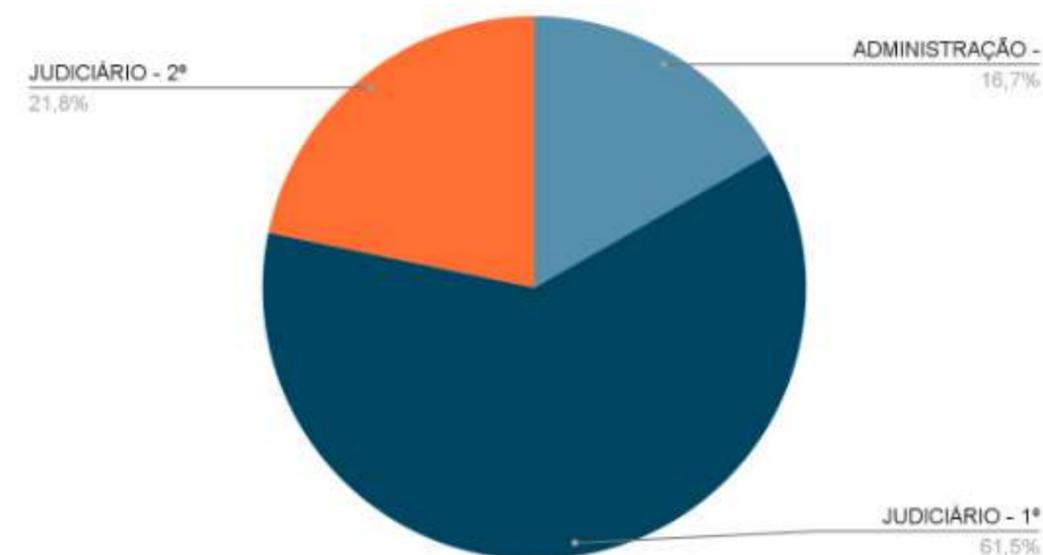
Distribuição dos Servidores do Quadro por Carreira



Distribuição dos Servidores por área de trabalho

ÁREA DE TRABALHO	TOTAL	%
ADMINISTRAÇÃO - EJUD - STIC	555	16,75%
JUDICIÁRIO - 1º GRAU	2038	61,50%
JUDICIÁRIO - 2º GRAU	721	21,75%
TOTAL	3314	100,00%

Distribuição da Força de Trabalho

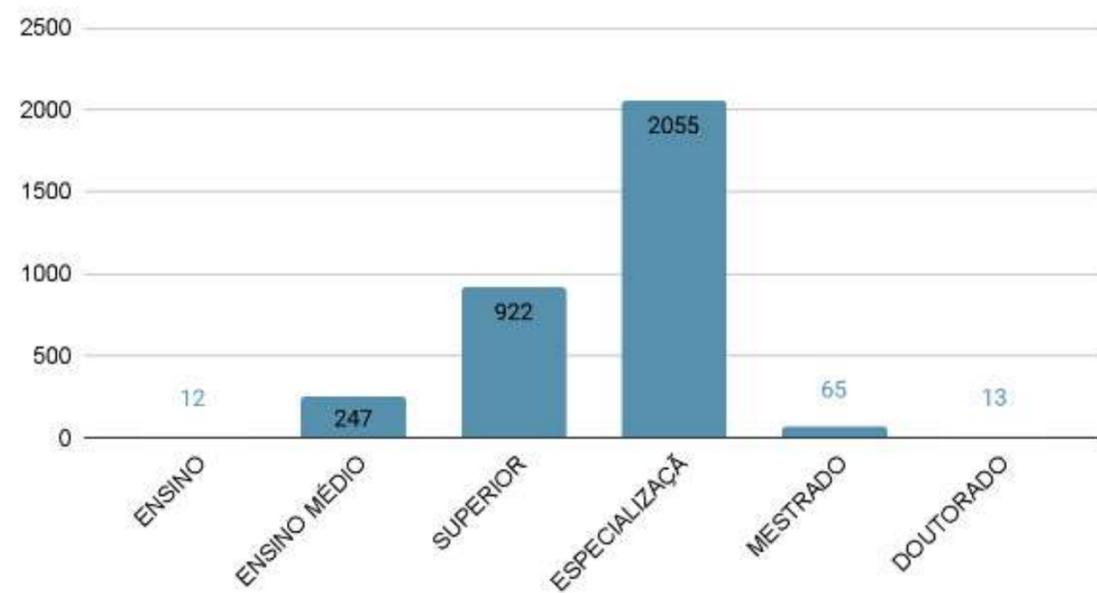


Estão disponíveis no sítio do Tribunal as Tabelas de Lotação de Pessoal (TLP) referidas na [Resolução nº 219/2016](#), contemplando informações sobre a área de trabalho e a unidade de exercício dos servidores:

<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 n.º 42/2022 do Tribunal.

Distribuição dos Servidores por Grau de Instrução



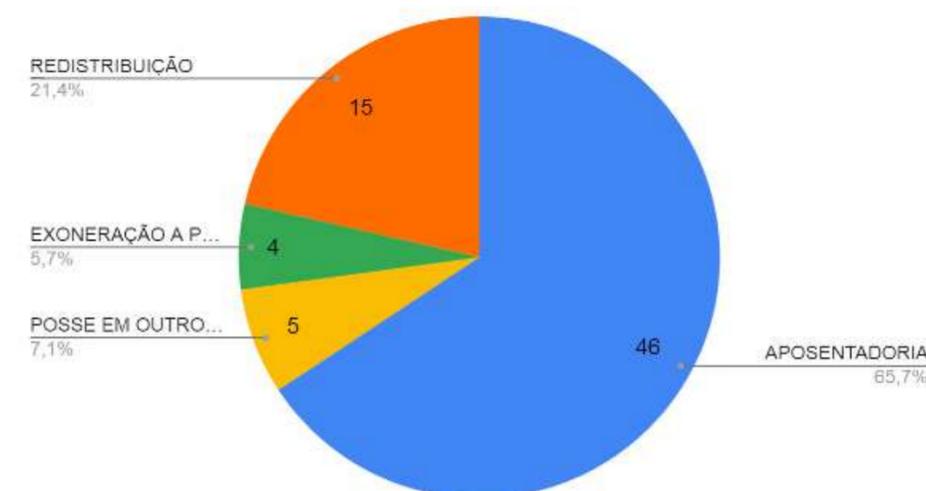
3. ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAS, SITUAÇÃO DE SERVIDORES COM CONDIÇÕES DE APOSENTADORIA

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 a ocupação de todos os cargos vagos de origem onerosa.

No exercício de 2022, embora tenham sido autorizados 41 provimentos de cargos, o Tribunal terminou o ano com saldo negativo de 1 servidor, em comparação com o quantitativo existente no final de 2021.

Ano	Quantidade de servidores efetivos
2019	3015
2020	2977
2021	2984
2022	2983

Motivo de saída



Entre os critérios objetivos utilizados para a convocação e alocação de candidatos, foram considerados:

A [Res. CNJ n.º 219/2016](#) que determina que a quantidade total de servidores das áreas de apoio direto à atividade judicante de 1º e de 2º graus deve ser proporcional à quantidade média de processos (casos novos) distribuídos a cada grau de jurisdição no último triênio.

Como resultado da alocação de pessoal com base nesses parâmetros, em 31/12/2022 para a equalização da força de trabalho existente no 1º e 2º graus, seria necessária a migração de 4 servidores do 1º para o 2º, estando conforme, portanto, às diretrizes expressas no Parágrafo único do art. 7º da [Res. CSJT n.º 296/2021](#).

A mencionada Res. CNJ n.º 219/2016 traz parâmetros objetivos para a alocação de pessoal nas unidades judiciárias e administrativas, contudo não estabelece estruturas padronizadas.

A Res. CSJT n.º 296/2021, por sua vez, trata especificamente dessa padronização e, no tocante às áreas finalísticas, apresenta, em seus Anexos V, VI e VII, estruturas mínimas para as unidades judiciárias de 1º e 2º graus.

Nas unidades judiciárias de 2º 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 17,2%.

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 12,76% do total da força de trabalho (sem considerar os servidores lotados nas Escolas Judiciais e nas unidades de Tecnologia da Informação e Comunicação), ou seja, 17,54% a menos que o mínimo estabelecido.

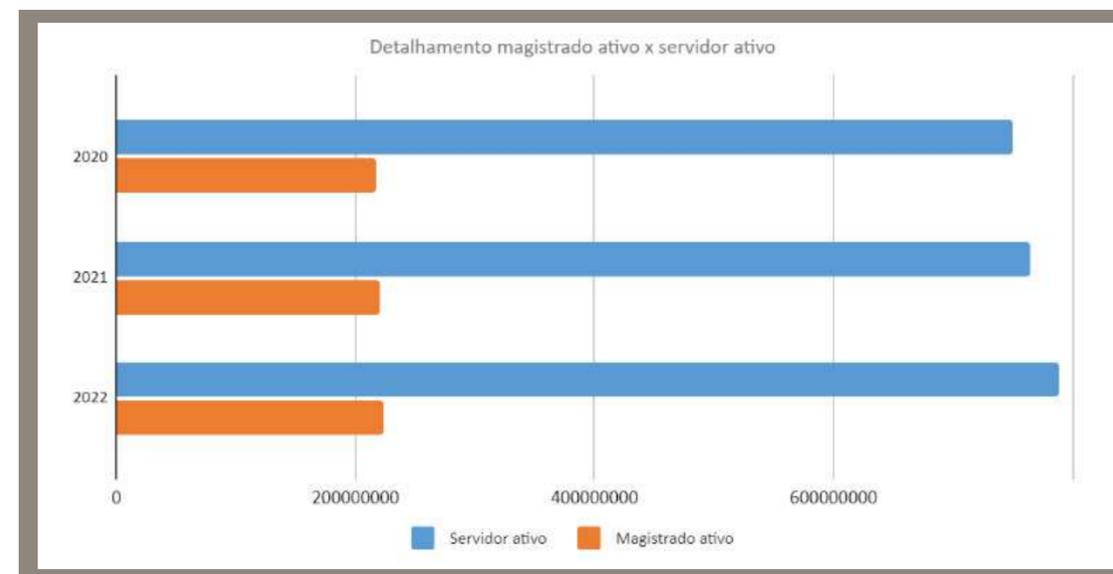
No ano de 2022 foi realizado o provimento de 59 cargos efetivos, abrangendo aqueles autorizados pelo CSJT, bem como os de origem não onerosa, todos devidamente preenchidos através da nomeação de candidatos aprovados no concurso de cargos do Tribunal.

Cabe pontuar, outrossim, que no citado ano ocorreram 51 aposentadorias, sendo 46 de servidores e 5 de magistrados.

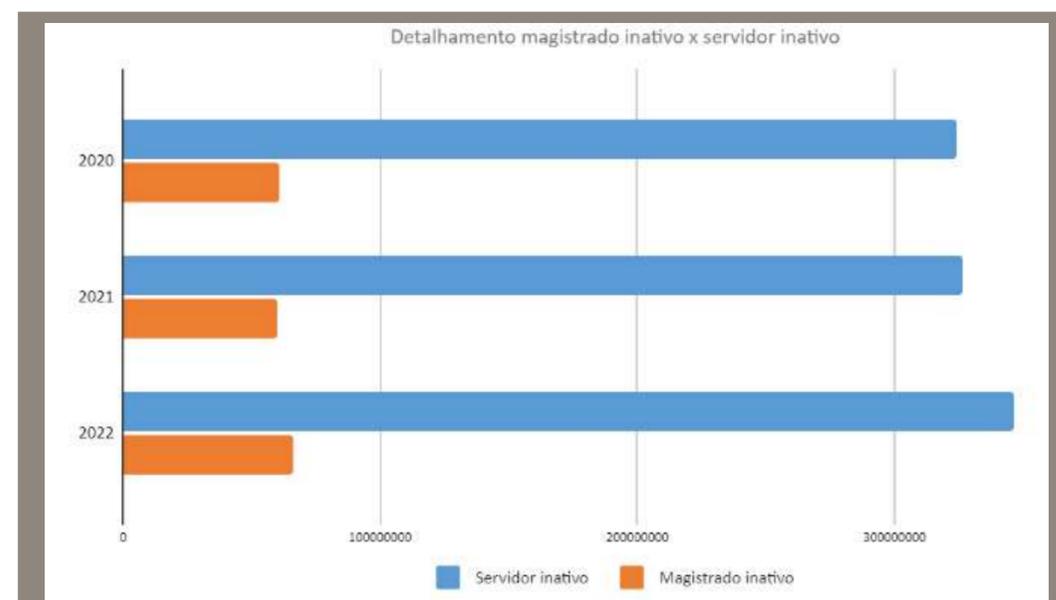
Ressaltamos ainda a existência de 256 servidores recebendo abono de permanência, sendo 79 analistas judiciários e 177 técnicos judiciários.

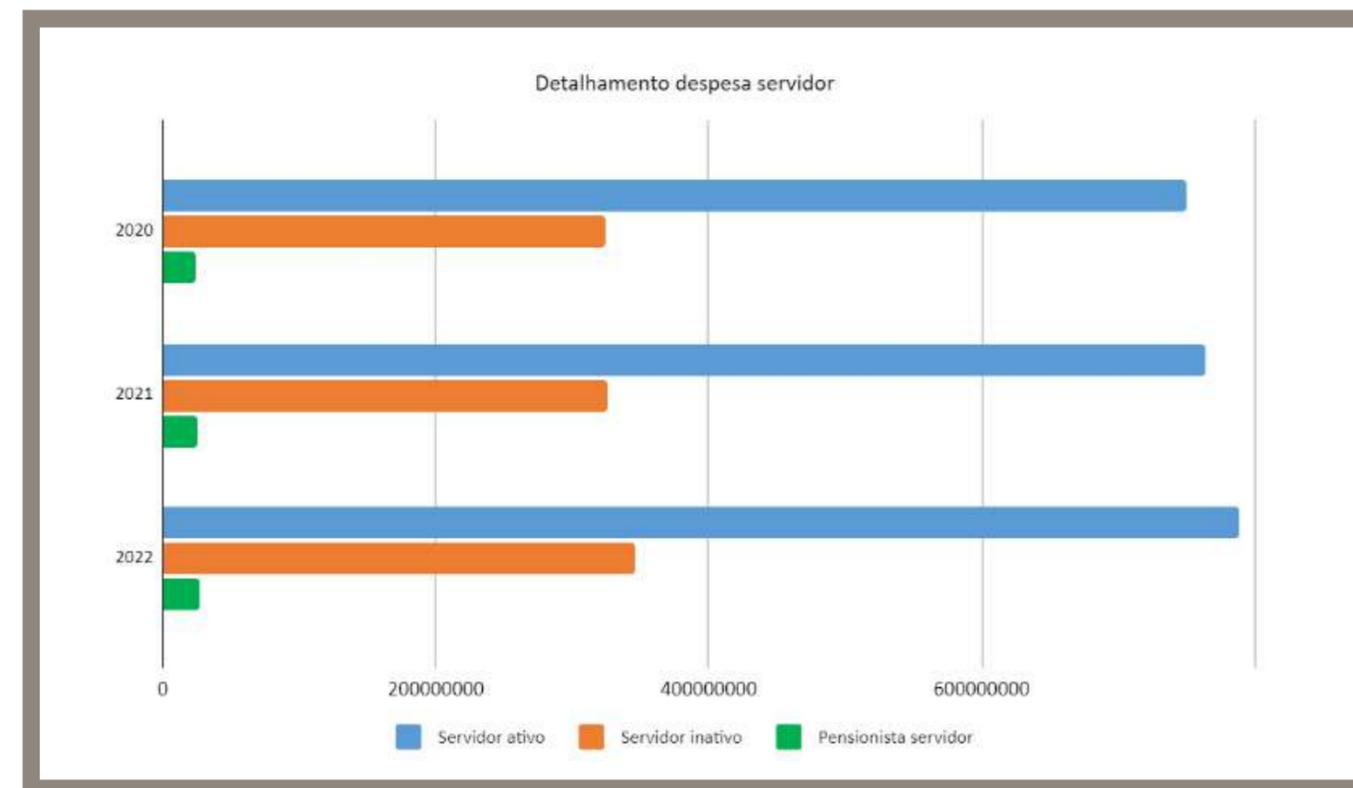
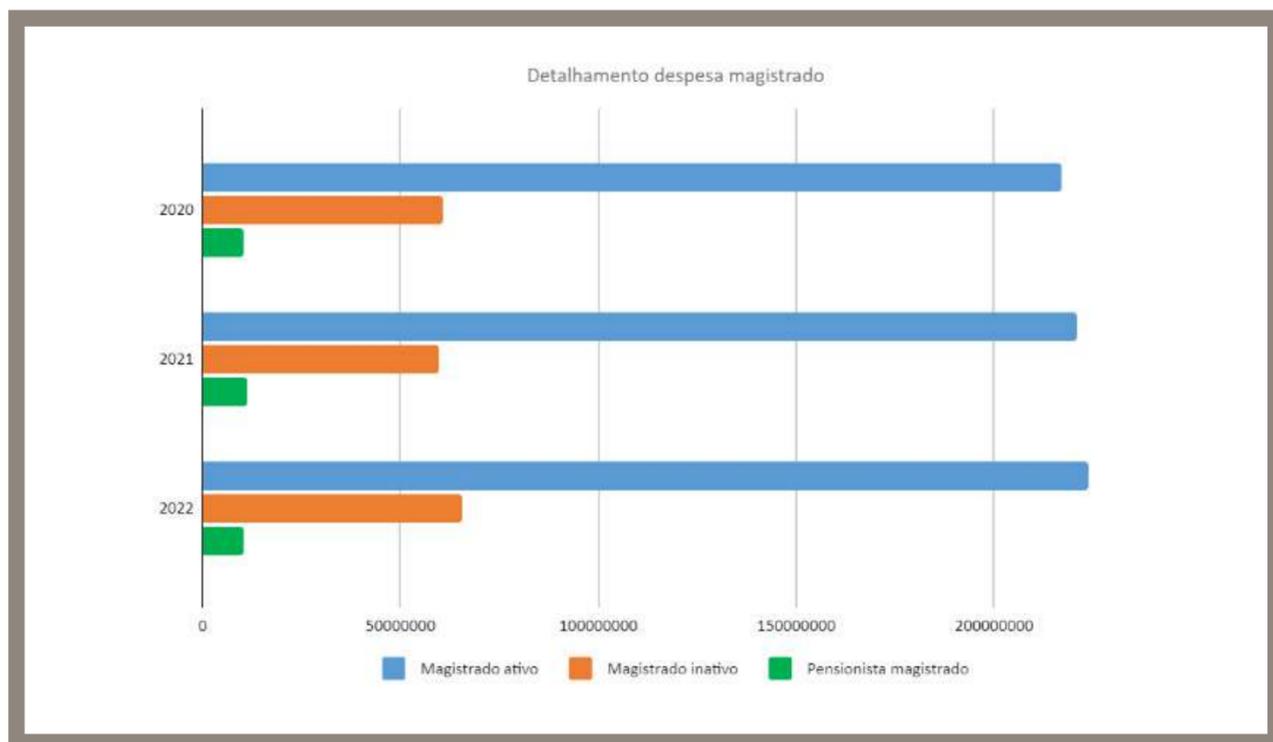
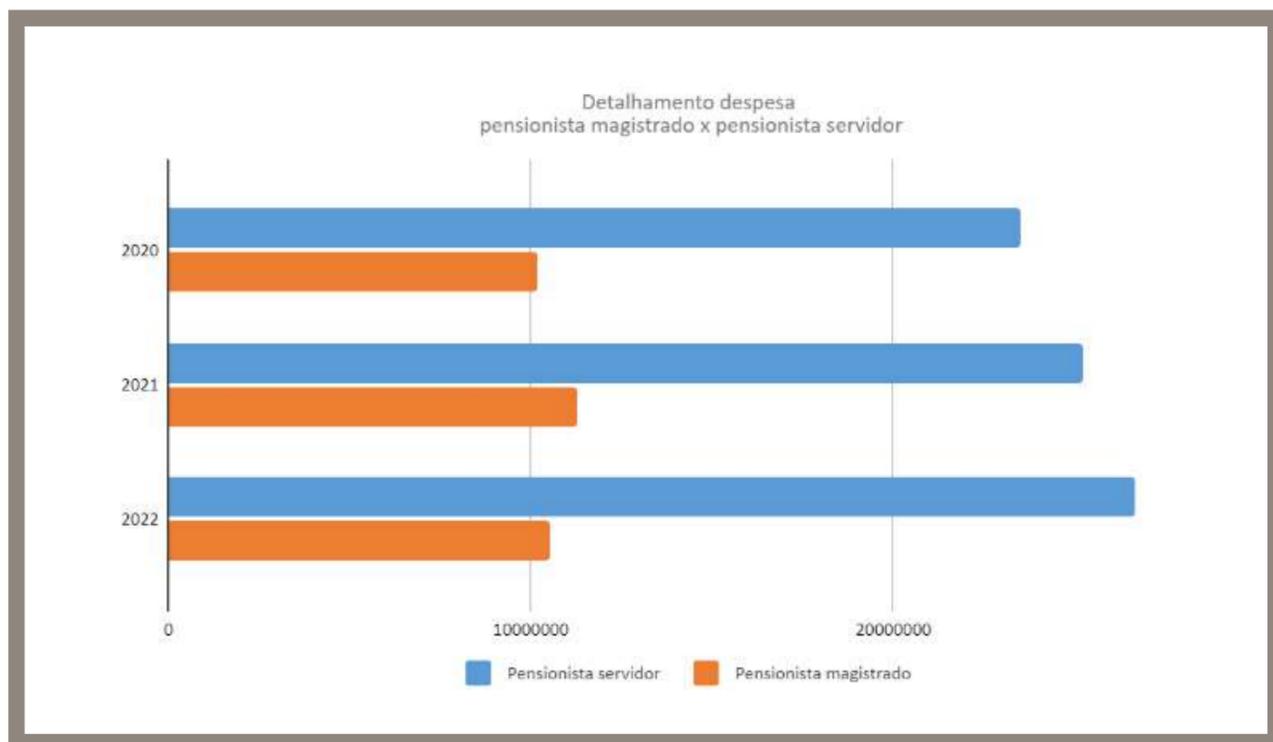
4. DETALHAMENTO DA DESPESA DE PESSOAL

A despesa com remuneração de magistrados e servidores ativos se manteve relativamente estável no período compreendido entre 2021 e 2022, com variação decorrente, majoritariamente, de progressão de carreira, conforme previsto no Plano de Cargos e Salários do Poder Judiciário, [Lei nº 13.317/2016](#).



Ademais, o aumento de despesa, nesse mesmo período, com magistrados e servidores inativos decorreu do aumento no número absoluto de aposentados, próximo a 9%, além do reajuste anual do Benefício de Aposentadoria. Esses mesmos fatores levaram ao aumento na despesa com Pensionistas Civis.



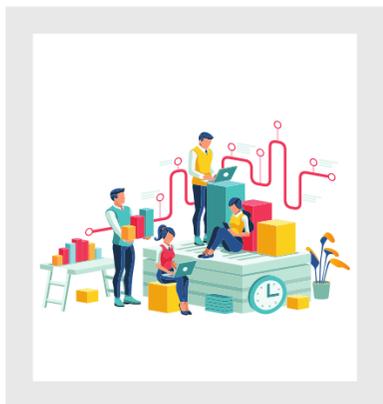


Por sua vez, o aumento da despesa, nesse mesmo período, com o Benefício de Assistência à Saúde de magistrados e servidores, ativos e inativos, previsto na [Resolução Administrativa nº 4/2008](#), aproximou-se de 100%, em virtude do reajuste do referido benefício, para os patamares previstos na [Portaria GP nº 67/2022](#).

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. ESTRATÉGIAS DE VALORIZAÇÃO

I - PROGRAMA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS



O Programa de Gestão por Competências 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 do Tribunal.

Trata-se de uma ação de grande importância, pois, alinha toda a força de trabalho com a estratégia estabelecida pela Administração, conforme Acórdão n.º 3023/2013 do Plenário do TCU. É nesse sentido, também, que estabelecem a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário ([Res. CNJ n.º 240/2016](#)), e a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário ([Res. CNJ n.º 192/2014](#)).

O citado Programa realiza a avaliação dos servidores lotados na Corte para verificar o seu desempenho, sob os pontos de vista comportamental e técnico, e identificar eventuais lacunas de competências, com posterior *feedback* a ser provido pelo gestor, com o devido reconhecimento dos pontos fortes apresentados na avaliação.

Havendo lacunas, é necessária a elaboração conjunta de um plano de desenvolvimento individual (PDI), que vise a melhorias e o devido acompanhamento, em consonância com o disposto no art. 6º, I da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário.

O referido PDI, ao ser elaborado de forma conjunta entre o servidor e a chefia imediata, não apenas estimula o autodesenvolvimento e a busca contínua por aprendizado (art. 3º, XI, no art. 4º, VIII, ambos da Res. CNJ n.º 240/2016; art. 4º, V da Res. CNJ n.º 192/2014), como também permite aos envolvidos definir, de maneira participativa, a necessidade de ações de capacitação, alinhando o desenvolvimento profissional dos servidores aos objetivos estratégicos da organização, de forma que gere automotivação.

Assim e dando continuidade a uma das iniciativas para se alcançar o objetivo estratégico de “Incrementar Modelo de Gestão de Pessoas em Âmbito Nacional”, alinhado ao macrodesafio do Poder Judiciário de “Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas”, constante na Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, estabelecida pela [Res. CNJ n.º 325/2020](#), o Regional conduziu, no ano de 2022, o 10º Ciclo de Avaliação de Gestão por Competências.

As unidades selecionadas e o n.º de participantes com autoavaliações e avaliados foram: Assessoria Jurídica (05), Coordenadoria de Licitações (04), Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações (113) e Chefe de Divisão de Execução (14), no total de 136.

Com relação aos Planos de Desenvolvimento Individuais, foram elaborados 134, pois, 02 servidores da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações foram removidos para outras unidades fora dessa Secretaria após o período de avaliação.

Os resultados desse Ciclo são listados abaixo:

Resultados do 10º Ciclo de Avaliação de Gestão por Competências	
Participantes com autoavaliações e avaliadas(os)	136
Autoavaliações técnicas	136 (=100%)
Autoavaliações comportamentais	136 (=100%)
Avaliações técnicas realizadas pela(o) superior imediata(o)	136 (=100%)
Avaliações comportamentais realizadas pela(o) superior imediata(o)	136 (=100%)
Planos de desenvolvimento individuais elaborados	134 (=98,5%)

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, atualizando-as para fazer frente aos desafios enfrentados pela Administração Pública. Nesse contexto, a unidade de Gestão por Competências da 15ª Região atuou em 61 mapas de diversos setores, favorecendo a preparação de sucessores, o desenvolvimento profissional, a capacitação e o aprimoramento dos gestores, contribuindo, assim, de forma efetiva para atingir os objetivos estratégicos da Instituição 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 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: o servidor terá direito à movimentação na carreira se apresentar desempenho satisfatório.

De acordo com o normativo interno, a avaliação de desempenho funcional é aplicada 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 2022, o Tribunal contava com 2.983 servidores ativos. Dentre eles, 1.153 (38,7%) estavam em processo de avaliação funcional ao final do exercício.



Em 2022, das avaliações concluídas, o índice de aprovação nas avaliações de desempenho foi de 99,85%. No entanto, 23 servidores deixaram de ser promovidos na carreira por insuficiência de horas de cursos de aperfeiçoamento necessárias à promoção funcional.

III - ESTÍMULO À 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 dos servidores 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 servidores.

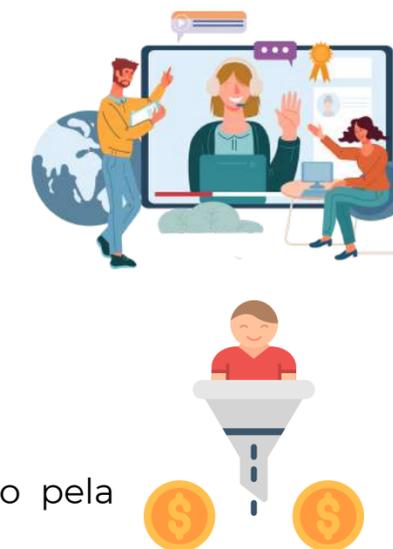
O referido adicional também encontra-se regulamentado pela [Resolução CSJT nº 196/2017](#).

Os 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).

Verifica-se que, em 2022, 2.143 servidores, correspondente a 71,84% do total de 2.983 ativos, possuíam o Adicional de Treinamento, sendo que 826 deles foram obtidos no decorrer do ano em questão.

Em relação Adicional de Qualificação por cursos de graduação e pós-graduação, 2.679 servidores, correspondente a 89,81% do total de 2.983 ativos, possuíam o referido adicional, sendo que 117 deles foram obtidos no mesmo ano.

As informações relativas à capacitação realizada pelos servidores em 2022, estão disponibilizadas abaixo:



Tipo	Cursos realizados (quantidade)	Servidores participantes (quantidade)	Servidores participantes (%)
Cursos Externos	2599	985	33,02%
Cursos Internos	118	1.919	64,33%

A distribuição dos Adicionais de Qualificação de graduação e pós-graduação (AQ-PG e AQ-TS) devidos somente aos servidores do quadro efetivo de pessoal estão demonstrados no gráfico abaixo:



IV- ATRIBUIÇÃO DE COMISSONAMENTO CORRESPONDENTE AOS PROCESSOS CRÍTICOS

A [Resolução CSJT n.º 335/2022](#), que dispõe sobre a regulamentação, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, da utilização do saldo remanescente proveniente de cargos em comissão, decorrente da opção do servidor pela retribuição do cargo efetivo (art. 24, parágrafo único, da Lei n. 11.416/2006), possibilitou a criação de cargos em comissão no âmbito do TRT-15.

Nessa esteira, por intermédio da [Res. Adm. n.º 7/2022](#), foram criados cargos em comissão para prover processos relevantes e/ou críticos das unidades judiciárias de 1º e 2º graus, bem como da área administrativa, possibilitando a melhor estruturação da gestão das unidades organizacionais, para atender às necessidades atuais do Órgão, não obstante a acentuada insuficiência de pessoal que dificulta a adequada estruturação do corpo funcional respectivo.

V - ADOÇÃO DE FORMAS ALTERNATIVAS DE TRABALHO

A pandemia do Coronavírus exigiu dos órgãos, dentre eles este Tribunal, a acelerada implementação de novos modelos de trabalho, com destaque para o trabalho a distância.

Com efeito, observou-se que após o período inicial de ajuste à nova realidade, a produtividade da maioria das unidades do Tribunal, de um modo geral, foi favorecida pela adoção do novo modelo de trabalho.

Com o pleno retorno das atividades presenciais dos órgãos administrativos e judiciários do Regional no exercício de 2022, observou-se que a manutenção das formas alternativas de trabalho - teletrabalho integral, teletrabalho parcial e trabalho remoto - constituiu medida de efetiva valorização do corpo funcional, assegurando-se prioritariamente a manutenção plena do atendimento aos jurisdicionados e a melhoria da qualidade e da celeridade da prestação jurisdicional e dos processos administrativos.



6. PRINCIPAIS METAS E DESAFIOS



As restrições orçamentárias e de pessoal que afetam toda a Administração Pública Federal, notadamente esta Justiça Especializada, vivenciadas desde o ano de 2016, com maior ênfase, redundou na dificuldade para recomposição dos quadros de pessoal de 1º e 2º Graus, bem como das áreas críticas da Administração.

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 magistrados e servidores.

Essa situação, em curto prazo, impactará cada vez mais negativamente a execução das atividades finalísticas e de apoio do Órgão, tornando urgente a tempestiva reposição de pessoal.

Nesse aspecto, merece destaque a propositura, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, do CSJT-PP - 4151-13.2022.5.90.0000, pelo qual se pleiteia a redistribuição de cargos dos diversos órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, para suprir a insuficiência apurada no Regional Campineiro.

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 e-Social, 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.

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 MPF de Campinas/SP, com a finalidade de relatar supostas irregularidades concernentes à cessão de funcionários municipais para prestação de serviços ao TRT-15, foi autuado, no âmbito desta Corte, o processo administrativo Proad n.º 228/2020, em 7/1/2020.

Em decisão exarada no citado Proad, a então Presidência do Corte 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, Des. 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 22/10/2020, o Órgão Especial Judicial do TRT-15 concedeu a segurança pleiteada 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 TCU 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 decisão judicial, 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 decisão judicial, e também as parcelas incorporadas, pois é beneficiária de decisão judicial transitada em julgado.

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.

A servidora comprovou sua participação em ação judicial ajuizada pelo SINDIQUINZE (Processo Judicial n.º 0000976-30.2005.4.03.6105 da 3ª Vara Federal de Campinas), porém, não tendo sido, até 31/12/2022, confirmada sua repercussão, naquela oportunidade foi promovido o destaque das parcelas excedentes, transformando-as em parcela compensatória a ser absorvida por quaisquer reajustes futuros.

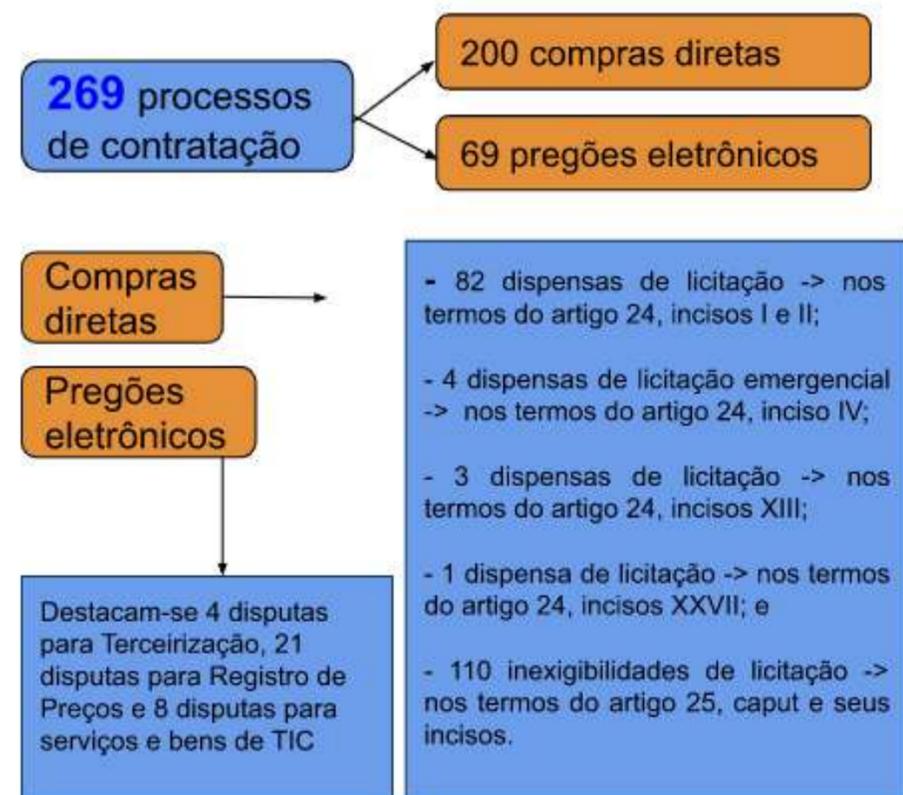
Acórdãos:

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, os servidores respectivos permanecem recebendo as referidas parcelas incorporadas, pois são beneficiários de decisão judicial transitada em julgado nos autos do processo n.º 2004.3400.048565-0/DF.

Gestão de Licitações e Contratos



CONTRATAÇÕES MAIS RELEVANTES

Entre as contratações realizadas no ano de 2022, 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. Destacam-se ainda, as ações de capacitação dos servidores deste E. TRT, promovidas pela Escola Judicial visando à qualificação profissional e aperfeiçoamento dos procedimentos.

No tocante às contratações de Tecnologia da Informação, estão entre as de maior relevância: a gestão e manutenção da sala cofre, *switches* de distribuição, fornecimento de servidores de rede do tipo *rack*, gestão e atualização de licenças de *softwares* Oracle e o fornecimento eventual de microcomputadores *desktop* e monitores.

JUSTIFICATIVAS REFERENTES ÀS CONTRATAÇÕES

A continuidade da prestação jurisdicional depende de investimento na área meio, nas unidades administrativas, 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 tais investimentos impactam diretamente nas melhorias de uma 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)
R\$ 21.805.849,63	R\$ 82.209.987,15	R\$ 28.691.919,99

* Valores retirados do relatório de execução 2022 do SIGEO-JT



TOTAL
R\$ 132.707.756,77

FUNCIONAMENTO ADMINISTRATIVO	
TIPO	VALOR
Locação de imóveis, incluindo seguro, IPTU, taxas e condomínios.	R\$ 26.261.004,56
Energia, água, telefonia, telefonia móvel, iluminação pública, gás	R\$ 6.815.506,65
Apoio técnico administrativo (recepcionistas, motoristas, auxiliares, telefonistas, estagiários, entre outros)	R\$ 14.092.741,51
Vigilância e brigada	R\$ 13.904.477,42
Limpeza e conservação	R\$ 9.141.646,32
Manutenções prediais (manutenções civis, manutenção de elevador/ar condicionado/ central telefônica, entre outros)	R\$ 7.175.262,27
Escola Judicial (cursos, licenças, assinaturas, diárias, entres outros)	R\$ 1.494.875,16
Alarmes, CFTV, catracas, sistemas de incêndio, extintores, sinalização emergência, manutenção de veículos, combustíveis e pedágios	R\$ 1.832.037,70
Outros (materiais de consumo, publicações oficiais, passagens aéreas, logística de transportes, licenças e assinaturas, etc)	R\$ 1.492.435,56

* Valores retirados do relatório de execução 2022 do SIGEO-JT

PRINCIPAIS TEMAS DAS CONTRATAÇÕES DIRETAS DE MAIOR VULTO

OBJETO	FINALIDADE	VALOR
Contratação do Curso de Especialização - Extensão - em Economia do Trabalho para magistrados e servidores	Capacitação	R\$ 145.350,00
Manutenção em elevadores Atlas Schindler	Manutenção Predial	R\$ 117.600,00
Contratação emergencial de postos de vigilantes - circunscrições	Vigilância e brigada	R\$ 4.762.199,46

* Valores retirados dos processos de contratação direta.

CONFORMIDADE LEGAL

- As licitações e contratações são conduzidas em conformidade com os normativos: Lei 8.666/93, Lei 10.520/02, Lei Complementar 123/2006; Decreto 10.024/2019, Decretos 9.507/18, 7.746/12, 7.892/13, 8.538/2015 e 7.983/2013; 3ª edição do Guia de Contratações Sustentáveis do CSJT; Manual de Contratações de bens e serviços instituído pela Portaria GP nº 01/2018 do TRT-15; Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos do TRT-15 (Portaria GP nº 44/2020); Código de Ética dos Servidores do TRT-15 (Res. Adm. nº 007/2020); Resolução CNJ nº 347/2020, sobretudo, 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/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 a Res. CNJ 182/2013.
- Contratações de baixo valor (até R\$17.600,00 e R\$33.000,00): art. 24, inciso I e II da Lei nº 8.666/1993.
- Inexigibilidade de Licitação: art. 25 *caput* e seus incisos da Lei 8.666/1993.

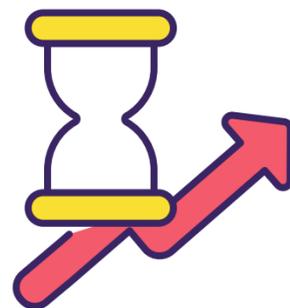
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

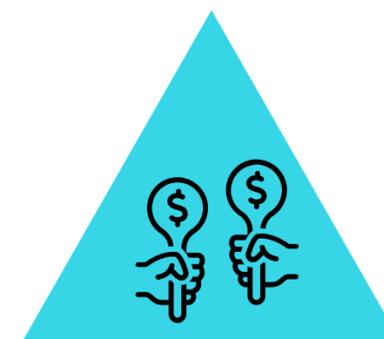
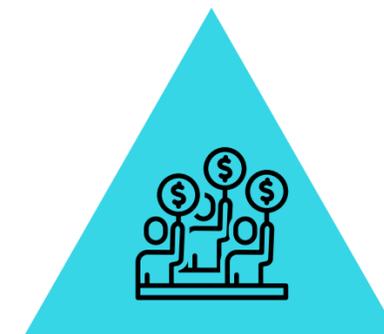
O planejamento das contratações é o principal desafio, uma vez que norteia as fases consecutivas do processo de contratação, evitando contratações emergenciais, aditivos contratuais, dentre outros.

Este tema, Planejamento, foi abarcado pela Nova Lei de Licitações e Contratos como novo princípio legal, já reconhecido como prática necessária pela Res. 347/20 do CNJ e Acórdão do TCU.



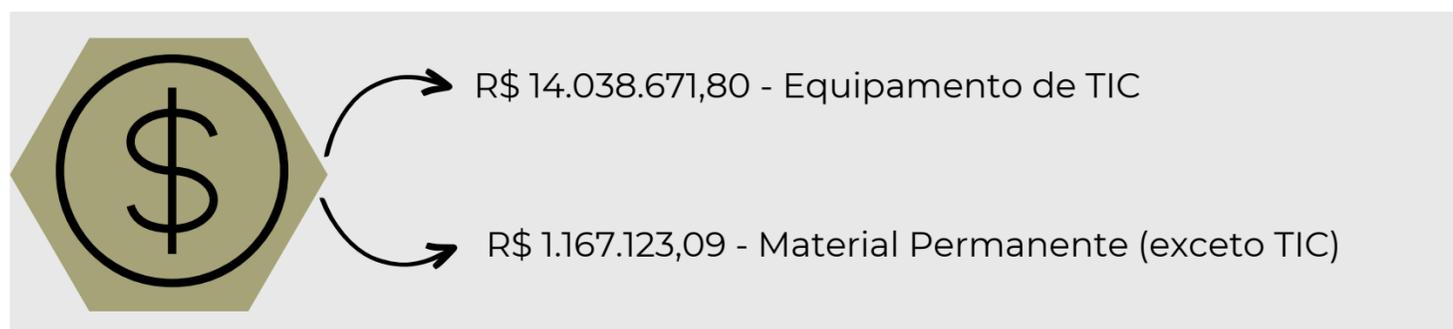
Nesse sentido, a qualificação profissional e o aprimoramento da gestão de riscos são desafios que se apresentam ao Regional. As contratações deverão ser bem planejadas para que se evitem falhas nos processos. Daí, a necessidade de que os servidores estejam devidamente capacitados e atualizados.

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. Referido normativo determina a inserção do **planejamento** como princípio. Disso decorre, ainda, a necessidade de capacitação dos servidores para a implementação da referida lei. Assim, no ano de 2022, as unidades envolvidas com as contratações realizaram estudos e levantamentos das adequações necessárias para a implementação da NLLC, bem como confeccionaram os normativos para regulamentação adequada da legislação.



Gestão Patrimonial e Infraestrutura

INVESTIMENTOS EM CAPITAL



Investimentos realizados em conformidade ao Plano Estratégico 2021/2026:



GASTOS COM UTENSÍLIOS E MOBILIÁRIOS

OBJETO	VALOR
Utensílios para substituição dos antigos (purificadores, refrigerador, eletroportáteis)	R\$ 202.109,59
Mobiliários em geral	R\$ 186.639,80
Equip/Utens Médico e Odont, Lab, Hosp + Equipamentos para Áudio, Vídeo e Foto + Equip. e Utensílios Hidráulicos e Elétricos	R\$ 753.534,85

* Valores retirados do Sistema de Material e Patrimônio deste TRT15.DESFAZIMENTO DE ATIVOS E DESMOBILIZAÇÃO

DESFAZIMENTO DE ATIVOS E DESMOBILIZAÇÃO

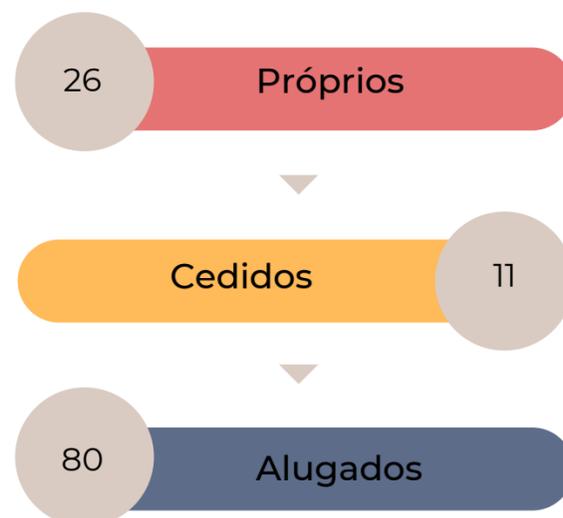


ADMINISTRAÇÃO PREDIAL

PRINCIPAIS CUSTOS COM SERVIÇOS PREDIAIS	
SERVIÇOS	CUSTO
Vigilância e brigada	R\$ 13.904.477,42
Limpeza e conservação	R\$ 9.141.646,32
Energia, água, telefonia, telefonia móvel, iluminação pública, gás	R\$ 6.815.506,65
Manutenção Predial (manutenções civis corretivas, manutenção de elevador/ar condicionado/ central telefônica, entre outros)	R\$ 7.175.262,27
TOTAL	R\$ 37.036.892,66

* Valores retirados do relatório de execução 2022 do SIGEO-JT

PRÉDIOS GERENCIADOS



LOCAÇÕES

EQUIPAMENTOS	
Com alarme e monitoramento	R\$ 627.545,52
Em reprografia	R\$ 79.880,31
Locação <i>No-breaks</i>	R\$ 336.183,28
IMÓVEIS	
Gastos com 80 imóveis locados (incluindo locação, seguro, IPTU, taxas e condomínios)	R\$ 26.261.004,56

* Valores retirados do relatório de execução 2022 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 de 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 pelos Decretos nº 9.373/2018 e 10.340/2020.

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS



A análise das edificações, de forma a eliminar locações desnecessárias, é um grande desafio da Administração Pública.



Outro fator a ser considerado é a restrição orçamentária. Daí a importância de otimizar as reformas imobiliárias para atendimento das necessidades primordiais e de segurança/acessibilidade dos usuários.

No ano de 2022 houve a Execução do Estudo de Otimização de espaços, com previsão de continuidade para os próximos anos, de forma que a sua utilização seja mais eficaz, com vistas à redução de gastos com manutenção, energia e água das unidades.

Com a conclusão da instalação de energia fotovoltaica na Vara do Trabalho de São João da Vista em 2022, houve implementação de medidas de redução de resíduos e consumo de energia elétrica das edificações daquela unidade. Visando dar continuidade a essa boa prática, foram iniciados estudos para adoção do mesmo sistema na próxima construção prevista para a cidade de Jaboticabal, além de implantação de usina em mais uma unidade do Regional em 2023/2024.

Gestão da Tecnologia da Informação

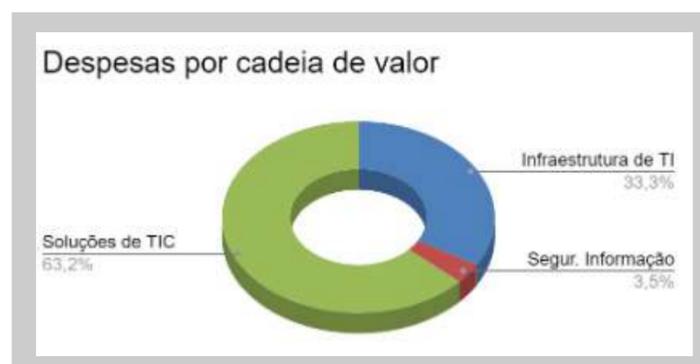
CONFORMIDADE LEGAL E MODELO DE GOVERNANÇA DE TI

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 Comitê de Governança de TI e o Comitê de Governança da Segurança da Informação e Comunicações.

MONTANTE DE RECURSOS APLICADOS EM TI

Natureza da Despesa	Despesas Empenhadas	Despesas pagas	Variação (%)
Investimentos	R\$ 26.018.748,46	R\$ 15.621.298,74	60,04%
Custeio	R\$ 7.014.959,17	R\$ 6.184.550,89	88,16%
Total	R\$ 33.033.707,63	R\$ 21.805.849,63	66,01%

Por cadeia de valor temos :



CONTRATAÇÕES MAIS RELEVANTES DE RECURSOS DE TI

Devido à limitação orçamentária ocorrida em 2022, o orçamento disponibilizado para aplicação na tecnologia da informação e comunicações do Tribunal foi utilizado principalmente para renovar o parque de equipamentos de TIC, bem como aumentar as ações de segurança cibernética. Importante citar também os investimentos realizados em infraestrutura de TIC, sustentando as soluções de TIC utilizadas no Tribunal.

Neste sentido, as principais contratações foram :

- Aquisição de equipamentos do tipo *Desktop*;
- Aquisição de equipamentos do tipo *notebook*;
- Renovação dos contratos de suporte (*Oracle, Postgree-Sql, Bacula*, dentre outras);
- Renovação de contrato de soluções de colaboração e de videoconferência.

PRINCIPAIS INICIATIVAS (SISTEMAS E PROJETOS) POR CADEIA DE VALOR

- Renovação e ampliação das soluções Solução de colaboração em nuvem e solução de videoconferência;
- Fortalecimento da infraestrutura de TIC;
- Ações para melhora na segurança da informação de TIC.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A segurança da informação do Tribunal é gerida por um Comitê específico para o tema, estando em andamento um plano de ação para o aumento na maturidade do Tribunal em relação ao assunto, que pela avaliação realizada este ano pelo próprio TCU, encontra-se em um grau inicial de maturidade.

Sobre o tema, o Tribunal publicou as diretrizes para a Gestão de Segurança da Informação (GSI) ([Res. Adm. nº 023/2018](#)), para a Política Institucional de Segurança da Informação (PISI) ([Res. Adm. 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, é uma das principais preocupações do Órgão, bem como o aumento da maturidade na gestão de tecnologia da informação no Tribunal. Portanto, esses dois aspectos devem ser os principais focos das atividades para o ano de 2023.

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 magistrados, servidores e estagiários, 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 e também inspiram as ações da Escola.



Para a consecução das suas finalidades e contribuindo com a missão estratégica do Regional — “realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania” —, a Escola planejou para o ano 2022 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 da 15ª Região.

Nesse sentido, foi elaborado um [Plano Anual de Atividades](#), contendo a relação de todas as atividades oferecidas ao longo de 2022, 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 2022 deu-se início a uma gradual 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 (menos de dois anos de exercício) na 15ª Região, 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, vale mencionar o “Encontro Anual de Magistrados Vitalícios”, que em 2022 ocorreu em formato híbrido, pela primeira vez, sendo facultado a cada magistrado escolher entre a participação presencial ou virtual, e abordou o tema “saúde, vida e trabalho na Justiça 4.0”.

Ainda tratando desse programa, houve duas atividades planejadas exclusivamente a magistrados: a conversa dialógica “Conciliar é legal? Como, quando e por quê?” e o curso “Proteção Integral e Prioritária da Criança e do Adolescente no âmbito do Direito do Trabalho e da JT”.

Além dessas, diversas outras ações foram oferecidas para a formação continuada de magistrados sobre temas de interesse amplo, detalhadas no [Plano Anual de Atividades](#), das quais também puderam participar servidores e, eventualmente, público externo.



SERVIDORES
Integração virtual

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, sendo dois a distância — “Integração virtual” (assíncrono) e “Integração de novos servidores e novas servidoras” (aulas ao vivo) — e um presencial, com um dia de duração — “Acolhimento para novos servidores”. 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](#).



MAGISTRADOS
A Proteção Integral e Prioritária da Criança e do Adolescente no Âmbito do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho



SERVIDORES
Minuta de voto -
2022

O “Programa de formação de formadores”, por sua vez, foi a ferramenta para qualificação e alinhamento dos docentes (magistrados e servidores) às propostas pedagógica e metodológica da EJud, concretizando-se por meio do curso “Docência *online*: como ensinar com metodologias ativas em modelos híbridos”, que tratou de metodologias ativas no ensino híbrido (presencial e a distância).

Já ao “Programa de formação continuada de servidores”, voltado aos profissionais com mais de dois anos de exercício, foi dedicado o maior número de ações de capacitação, eis que comportava o maior público da EJud15. Nele foram tratados temas como mediação, execução, cálculos, pesquisa de bens e pessoas, minuta de voto, minuta de sentença, licitações, comunicação, PJe, Libras, entre diversos outros.

Ainda, tendo como público-alvo os servidores, ora aqueles que exercem funções de natureza gerencial, teve-se o “Programa de formação de gestores”, que ofertou ações sobre assuntos como precatórios, recuperação judicial, autoinspeção, PJe, AVJT, Mais PJe, execução e gestão de pessoas, todos dentro da série de encontros batizada de “Jornada de Reflexão e Construção” e voltada para Diretores de VTs, além de temas como cultura da aprendizagem, liderança engajadora e assédio moral, estes últimos no curso “Desenvolvimento Gerencial”, voltado a todos os servidores que exerciam cargo ou função de natureza gerencial na esfera administrativa ou judicial na 1ª e 2ª instâncias da 15ª Região.

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



“Programa de segurança cibernética”, em observância à Res. CNJ nº 396/2021, que contou com três edições da palestra “Segurança e riscos na internet: conhecer para se proteger” ao longo do segundo semestre;



“Programa de formação de mediadores”, formalmente aprovado pelo CONAPROC no Proad nº 17088/2021, que teve um curso de formação continuada de mediadores sobre cálculos em mediação.



SERVIDORES
Desenvolvimento
Gerencial - 2022

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

Programas de Formação: destaques

Além de ações voltadas para a formação específica dos magistrados e servidores, a Escola também realizou atividades abertas à participação da sociedade, com palestras transmitidas pelo *YouTube* ou presenciais, trazendo abordagens amplas e diversificadas que proporcionaram debates e uma visão crítica acerca de temas da atualidade.

Entre essas iniciativas se destacaram parcerias da Escola com comitês, comissões e representantes regionais de programas nacionais, como 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 e Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

Visitas de Estudantes ao Tribunal

A “Visita de Estudantes” foi uma ação da Escola Judicial alinhada ao Objetivo Estratégico do TRT-15 de “fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais” e buscou aproximar esta instituição da sociedade. Nela estudantes de universidades passaram algumas horas conhecendo as instalações da sede do Tribunal, assistiram a um vídeo institucional, acompanharam uma sessão de julgamento, visitaram o Centro de Memória e participaram de uma palestra seguida de conversa informal com um magistrado.

Em 2022 foram realizadas duas edições *online*, com 202 participantes ao vivo, e, pela primeira vez desde a pandemia de covid-19, foi retomada a visita presencial, somando 157 estudantes em três edições.



Atualmente as gravações das visitas online (que ocorrem desde 2020), disponíveis no *YouTube*, já somam mais de 13.000 visualizações.

Biblioteca e Publicações Jurídicas

A Biblioteca “Délio Maranhão”, integrante da Escola Judicial, possui acervo de 9.262 livros, 88 coleções de periódicos, 121 trabalhos acadêmicos e 54.684 artigos de periódicos, disponível para consulta a qualquer interessado, sem necessidade de vínculo com o Tribunal.



A Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas, por sua vez, publicou duas edições da Revista do Tribunal, seis do Caderno de Doutrina e Jurisprudência, editou o livro “Diversidade: direitos humanos para todas as pessoas” e coordenou uma chamada pública (“*call for papers*”) à comunidade acadêmica jurídica, selecionando artigos que foram publicados na edição de 2022 do Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do TRT-15. Estas e todas as demais obras editadas 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 regulamentou a criação de “Grupos de Estudos”, compostos por magistrados e/ou servidores, cujas atividades podem ser aproveitadas como ações formativas pelos seus integrantes, tendo por finalidade proporcionar estudos críticos sobre dimensões específicas do mundo do trabalho, na perspectiva da Ciência do Direito e das ciências sociais em geral.

Em 2022 dois grupos estavam ativos, um estudando o tema “Diversidade”, composto por magistrados e servidores e coordenado pela juíza Patrícia Maeda, e outro estudando sobre a “LGPD e Provas Digitais”, integrado apenas por magistrados e coordenado pelo juiz Guilherme Guimarães Feliciano.

Em 2022 o grupo que estudava o tema “diversidade” ainda produziu o livro “Diversidade: direitos humanos para todas as pessoas”, editado pela Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas da EJud15, que pode ser baixado gratuitamente no portal da Biblioteca, como antes mencionado.

Projeto “POD15”

A Escola Judicial, em parceria com a Coordenadoria de Comunicação Social do TRT-15, deu continuidade em 2022 à produção de episódios para o canal de podcasts “POD15”, disponíveis gratuitamente na plataforma *Spotify*, inspirado pelos Objetivos Estratégicos deste Regional de “fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais” e “promover o trabalho decente e a sustentabilidade”.



Sua criação teve por escopo abrir um novo canal de comunicação com o público interno e externo, disseminando ações e conteúdos de interesse institucional. Em 2022 foram ao ar os seguintes episódios:

Direitos da população LGBTQIA+

Feminismos e equidade de gênero

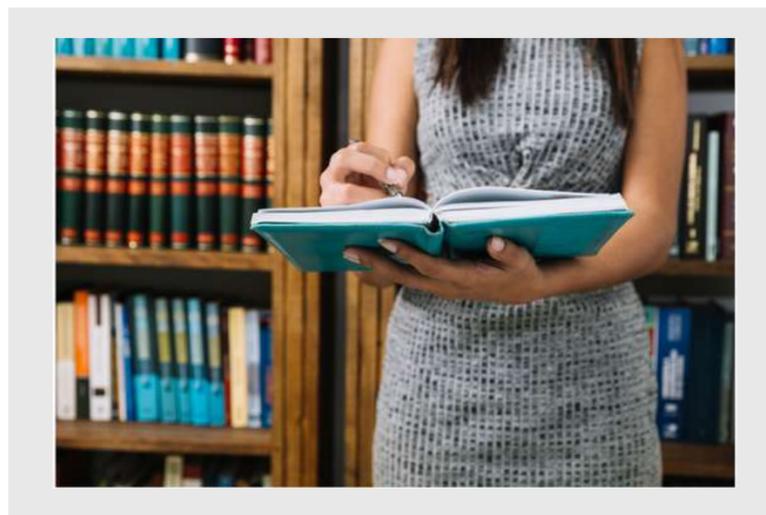
A tragédia dos acidentes de trabalho no Brasil

Direito ambiental e sustentabilidade

Combate à exploração e ao abuso sexual de crianças e adolescentes

Repositório de Mulheres Juristas

Em abril de 2022 a EJud15 iniciou a criação de um repositório de mulheres juristas, iniciativa alinhada à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pelo CNJ, e que buscava dar maior visibilidade às experiências profissionais da mulher no campo jurídico.



Para integrar o banco de dados basta possuir cadastro no *Currículo Lattes* e preencher um formulário disponível no site da Escola Judicial (<https://trt15.jus.br/institucional/estrutura-do-tribunal/escola-judicial>), independentemente de possuir ou não vínculo com o Tribunal. No mesmo endereço também pode ser consultada a lista completa das juristas já cadastradas e suas especialidades.

Conclusão

O Plano Anual de Atividades da Escola Judicial, pelo compromisso que todos os anos guarda com as necessidades de formação e aperfeiçoamento do Tribunal, deve sempre possuir relativa flexibilidade para contemplar novas carências formativas identificadas no decorrer de cada 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 desde o início da pandemia de covid-19, ao que a EJud15 considera ter sido possível oferecer uma resposta eficaz, ajustando-se ao novo cenário vivido, que impedia a predominância do tradicional modelo de capacitação presencial, passando então a adotar novos formatos, como aulas telepresenciais ao vivo (via plataformas *Zoom*, *YouTube* e *Google Meet*), ou ampliando a oferta dos cursos a distância assíncronos.

O resultado final foi que tais medidas se mostraram muito eficientes também para alcançar maior público, nas mais diversas e distantes localidades da 15ª Região, com o bônus de serem de baixíssimo custo, comparadas às ações presenciais, além de pouparem valioso tempo aos alunos, que seria despendido se houvesse deslocamento até a sede do Tribunal.

Reflexo disso aparece nos números alcançados em 2022: foram 114 edições de atividades formativas (a maioria abarcando mais de um público), mais de 800 horas-aulas e 10.000 certificados emitidos.

Além disso, vale dizer que 33 daquelas ações foram abertas ao público externo, em trabalho de aproximação do Tribunal à sociedade e compartilhamento de ações com outros órgãos da Justiça do Trabalho.

Veja-se a seguir um resumo dos números atingidos por cada programa de formação:

Formação Continuada de Magistrados: 66 ações e 1.372 certificações;

Formação Inicial de Servidores: 9 ações e 117 certificações;

Formação Continuada de Servidores: 85 atividades e 5.597 certificações;

Formação de Gestores: 10 atividades e 1.188 certificações

Formação de Formadores: 1 atividade e 34 certificações

Ações abertas ao público externo e a estagiários: 33 atividades, com 1.771 participações em transmissões ao vivo e mais de 23.000 visualizações posteriores no YouTube.

Nesse período, a EJud15 se tornou também o canal de Escola Judicial da Justiça do Trabalho no *YouTube* com o maior número de inscritos, superando a marca de 10.000 seguidores, graças ao sucesso das palestras sobre temas diversos do mundo do trabalho apresentadas na série “Escola Ao Vivo”.

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 1º 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.

Entretanto, a Corregedoria exerce a fiscalização dos resultados obtidos pelas Varas do Trabalho, indiretamente relacionados à eficiência da aplicação desses recursos. Nesse contexto, foram desenvolvidas as atividades abaixo elencadas, tendo em vista atender à finalidade institucional do órgão, nos termos regimentais.

RELATÓRIO DE INSTÂNCIA OU ÁREA DE CORREIÇÃO

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/institucional/corregedoria/correicoes/atas>



Foram correicionadas no ano de 2022:

153 Varas do Trabalho,
14 CEJUSC
14 Divisões de Execução - DE e
1 Coordenadoria de Pesquisa Patrimonial - CPP

ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO DAS VARAS DO TRABALHO

Entre as ações de acompanhamento pela Corregedoria é possível destacar:

- Análise de nomeação de Diretor de Secretaria - 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 envide 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 cargos de gestão, como mais um elemento que auxilie nessa escolha do magistrado. Em 2022 foram selecionados 5 servidores, os quais até setembro já haviam sido convidados para cargos de gestão.



- Equipe de Apoio à Primeira Instância - acompanhando unidades com maior criticidade, com a realização de audiências no Projeto de Acompanhamento Multidisciplinar - Diretriz Estratégica nº 1 - CNJ.
- Escuta da Primeira Instância, para viabilizar a aproximação entre os diretores das unidades e a Corregedoria, pela melhor gestão de conhecimento, necessária para atingir os objetivos estratégicos no Regional.



- Especializa & Equaliza, projeto busca viabilizar a integração das equipes do fórum, preservada, evidentemente, a separação de gabinetes e sem qualquer interferência na competência judicial. Foi iniciado com o Fórum de São José do Rio Preto (*link* para a revista *on-line* produzida com informações da implantação: https://drive.google.com/file/d/1MgFAk0vk8qMxi5keAuvCX8jGNyFWDmLx/view?usp=share_link) e ainda em 2022 teve ações também em Bauru e Sorocaba.



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 2022, foram instaurados e solucionados:

Espécie	Anulados	Solucionados
Correição Parcial	146	147
Pedido de Providências (Pje-COR)	346	342
Reclamação Disciplinar	5	3
Vitaliciamento	0	0
Sindicância	0	0
Consultas Administrativas	164	122
Conflitos de Atribuição	0	36
Processo Administrativo Disciplinar em face a Magistrado	1	1
TOTAL	662	651



Atuação da Unidade de Auditoria Interna

ATUAÇÃO DA SECRETARIA DE AUDITORIA

Por meio de uma metodologia alinhada às boas práticas 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 visem à correção de não conformidades, o tratamento dos riscos identificados e o aperfeiçoamento dos controles e dos processos de trabalho organizacionais.



REESTRUTURAÇÃO DA UNIDADE

Em atendimento às diretrizes das Resoluções n°s 308 e 309/2020 do CNJ e 282/2021 do CSJT, a Res. Adm. TRT-15 n° 04/2022 redefiniu a vinculação hierárquica e as atribuições da Secretaria de Auditoria, a qual está vinculada administrativamente à Presidência e funcionalmente ao Órgão Colegiado do Tribunal.

20 ATIVIDADES DE AUDITORIA INTERNA REALIZADAS

Todas as atividades previstas no Plano Anual de Auditoria de 2022 foram realizadas. Entre elas destacam-se: Auditoria das Contas Anuais, Política de Gestão de Riscos, Assistência à Saúde, Pagamento de Pessoal, 8 Monitoramentos e 152 atos concessórios de pessoal analisados e encaminhados ao TCU.

38 RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA EXPEDIDAS

As Unidades Auditadas acolheram plenamente as 38 recomendações expedidas, provenientes das auditorias realizadas em 2022.

580 HORAS DE TREINAMENTO REALIZADOS

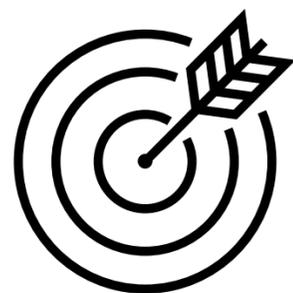
Em 2022, os servidores da Secretaria de Auditoria participaram de diversas ações de capacitação, sendo 98% delas gratuitas. Entre os cursos realizados destacam-se: Contabilidade, ITIL V4, Nova Lei de Licitações e *Data Analytics* e *Process Mining*.

100% DAS METAS ALCANÇADAS

As metas dos indicadores estabelecidos para a Secretaria de Auditoria em 2022 foram plenamente alcançadas.

PROGRAMA DE QUALIDADE DA AUDITORIA

Em 2022 foi estabelecido o Programa de Qualidade da Auditoria que visa elevar a qualidade dos serviços prestados pela Secretaria de Auditoria.



DESAFIOS DA SECRETARIA DE AUDITORIA

Cumprir as novas atribuições de auditoria frente à diminuição da força de trabalho em razão de aposentadorias.

Para enfrentar esse desafio investimos na capacitação dos servidores e buscamos melhorar a qualidade dos processos de trabalho executados pela Secretaria de Auditoria.



INFORMAÇÕES ADICIONAIS DA SECRETARIA DE AUDITORIA

Informações adicionais, tais como Relatórios de Auditoria e de Monitoramento, 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>



5

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

INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

RESUMO DA SITUAÇÃO FINANCEIRA E CONTÁBIL - EXERCÍCIO 2022		
DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA		
Dotação Orçamentária LOA/2022		R\$ 1,931 bilhão
Descentralizações Externas		R\$ 10,2 milhões
Provisão		R\$ 7,2 milhões
Destaque de Crédito		R\$ 3 milhões
Dotação TOTAL		R\$ 1,941 bilhão
EXECUÇÃO DA DESPESA ORÇAMENTÁRIA		
Dotação TOTAL	R\$ 1.940.940.237,00	% Execução
Empenhadas	R\$ 1.913.601.590,19	98,6%
Pagas	R\$ 1.868.572.665,64	96,3%
Inscritas em restos a Pagar	R\$ 45.028.924,55	2,3%
EXECUÇÃO FINANCEIRA		
Ingressos Financeiros	R\$ 2.039.607.214,76	
Dispêndios Financeiros	R\$ 2.003.957.857,18	
Saldo Financeiro do Exercício	R\$ 35.649.357,58	
Saldo de Caixa e Equivalentes inicial	R\$ 82.848.626,58	
Saldo de Caixa e Equivalentes Final	R\$ 118.497.984,16	
RESULTADO PATRIMONIAL		
Variações Patrimoniais Aumentativas	R\$ 1.994.650.880,13	
Variações Patrimoniais Diminutivas	R\$ 2.049.116.301,36	
Resultado Patrimonial do Período	-R\$ 54.465.421,23	
COMPOSIÇÃO PATRIMONIAL		
Ativos	R\$ 837.738.467,50	
Passivos	R\$ 205.717.017,98	
Patrimônio Líquido	R\$ 632.021.449,52	

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

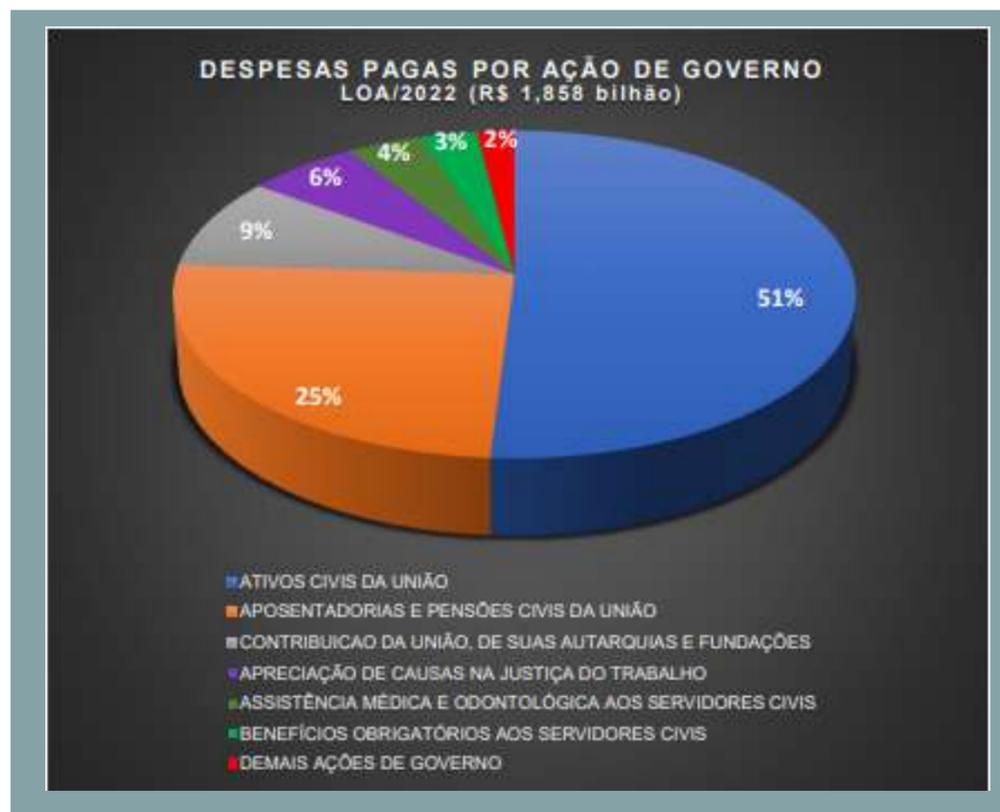
RECEITAS ORÇAMENTÁRIAS

Excesso de Arrecadação de 0,92% 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 TRT-15 é a Unidade Responsável (UGR 080045) pela gestão dos Planos Orçamentários de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados e de Capacitação de Recursos Humanos, além de uma pequena parcela do Plano Orçamentário de Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho - Despesas Diversas, conforme a seguir:

Em R\$

PLANO ORÇAMENTÁRIO	DOTACAO ATUALIZADA	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS LIQUIDADAS	DESPESAS PAGAS
APRECIACAO DE CAUSAS NA JUSTICA DO TRABALHO - DESPESAS DIVERSAS	678.765,71	554.017,71	547.857,89	547.857,89
CAPACITACAO DE RECURSOS HUMANOS	601.765,00	551.839,90	551.839,90	551.549,50
FORMACAO E APERFEICAOAMENTO DE MAGISTRADOS	432.146,00	395.377,37	395.377,37	394.234,78
TOTAL	1.712.676,71	1.501.234,98	1.494.875,16	1.493.442,17

Fonte: SIAFV Tesouro Gerencial

DESCENTRALIZAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS

As Provisões foram destinadas aos Programas de Trabalho Seguro, de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem e aos pagamentos de Requisições de Pequeno Valor. Por outro lado, os Destaques de Crédito foram direcionados para a quitação de Precatórios.

PROVISÃO	RECEBIDA	EXECUTADA	% EXECUÇÃO
Trabalho Seguro	R\$ 4.374,00	R\$ 4.374,00	100%
combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo a Aprendizagem	R\$ 23.663,40	R\$ 0,00	0%
Requisicoes de Pequeno Valor	R\$ 7.163.846,60	R\$ 7.163.846,60	100%
TOTAL	R\$ 7.191.884,00	R\$ 7.168.220,60	99,7%
DESTAQUE DE CRÉDITO	RECEBIDO	EXECUTADO	% EXECUÇÃO
Precatórios - administração direta	R\$ 2.774.967,00	R\$ 2.774.808,20	99,99%
Precatórios - administração indireta	R\$ 212.821,00	R\$ 212.820,45	100%
TOTAL	R\$ 2.987.808,00	R\$ 2.987.628,65	99,99%

Fonte: SIAFV Tesouro Gerencial

EXECUÇÃO DOS RESTOS A PAGAR

No final de 2021 foram inscritos e reinscritos R\$ 30.234.839,77 em Restos a Pagar, sendo R\$ 29.644.967,34 não processados e R\$ 589.872,43 processados. A execução dos Restos a Pagar em 2022 é demonstrada a seguir:



INSCRIÇÃO DOS RESTOS A PAGAR

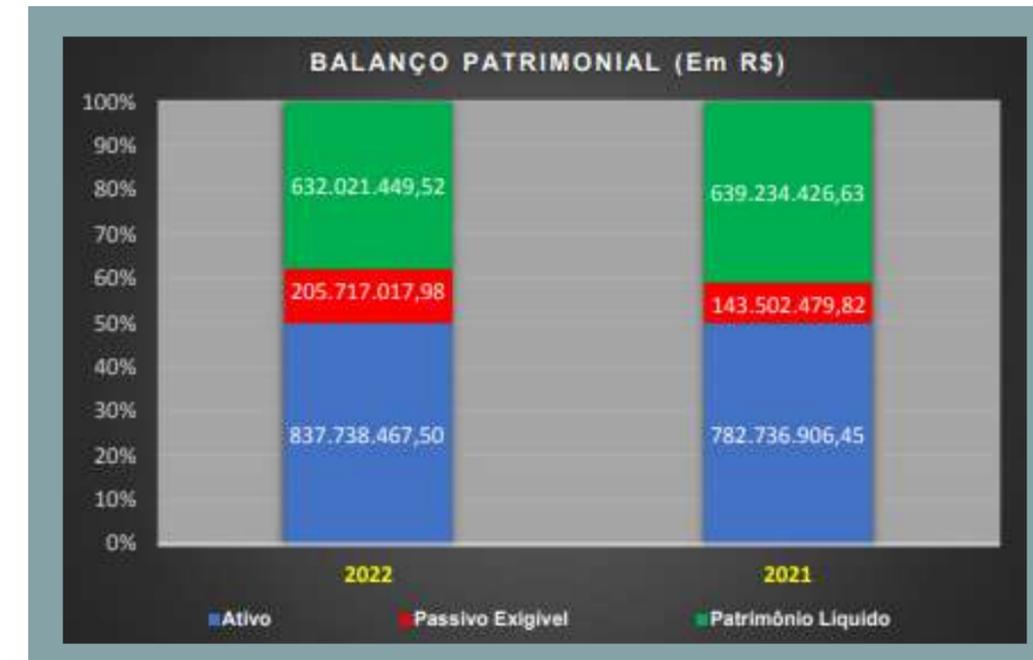
O comparativo dos montantes inscritos em Restos a Pagar nos últimos três exercícios pode ser verificado no gráfico a seguir:



BALANÇO FINANCEIRO



BALANÇO PATRIMONIAL



SUPERÁVIT FINANCEIRO APURADO NO BALANÇO PATRIMONIAL

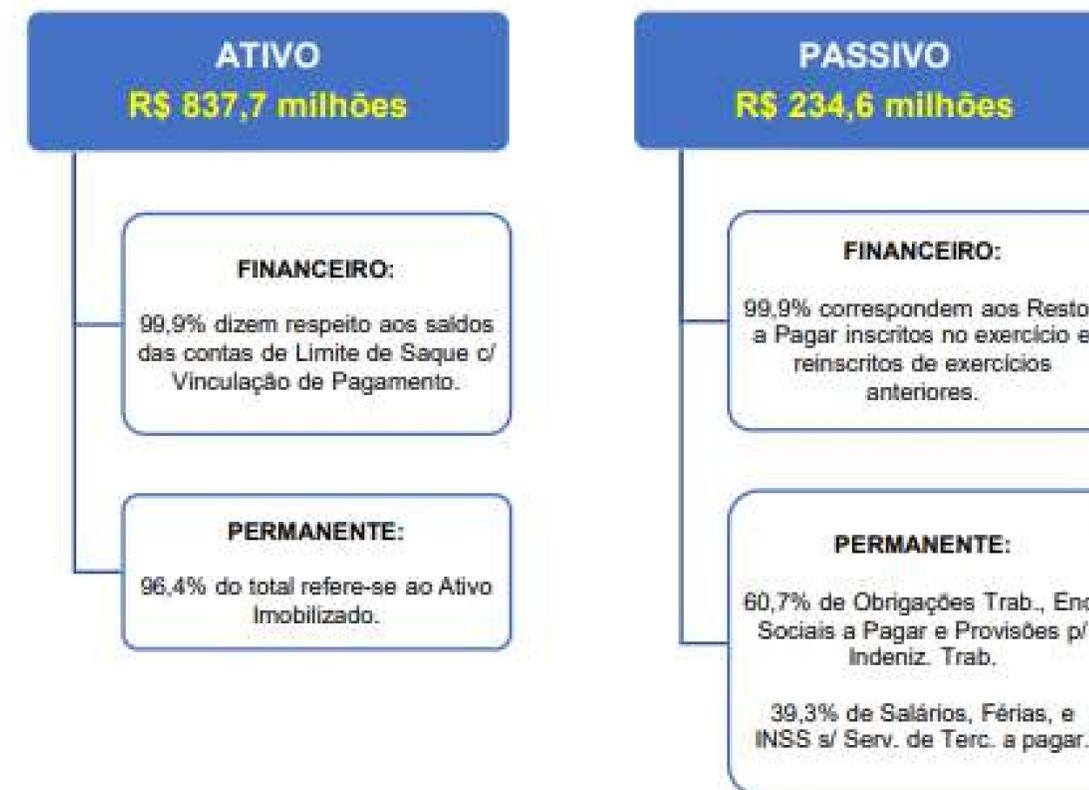


O saldo financeiro está composto da seguinte maneira:



ATIVOS E PASSIVOS FINANCEIROS E PERMANENTES

A Lei nº 4.320/1964 define 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.



SALDO PATRIMONIAL (Lei nº 4.320/1964)

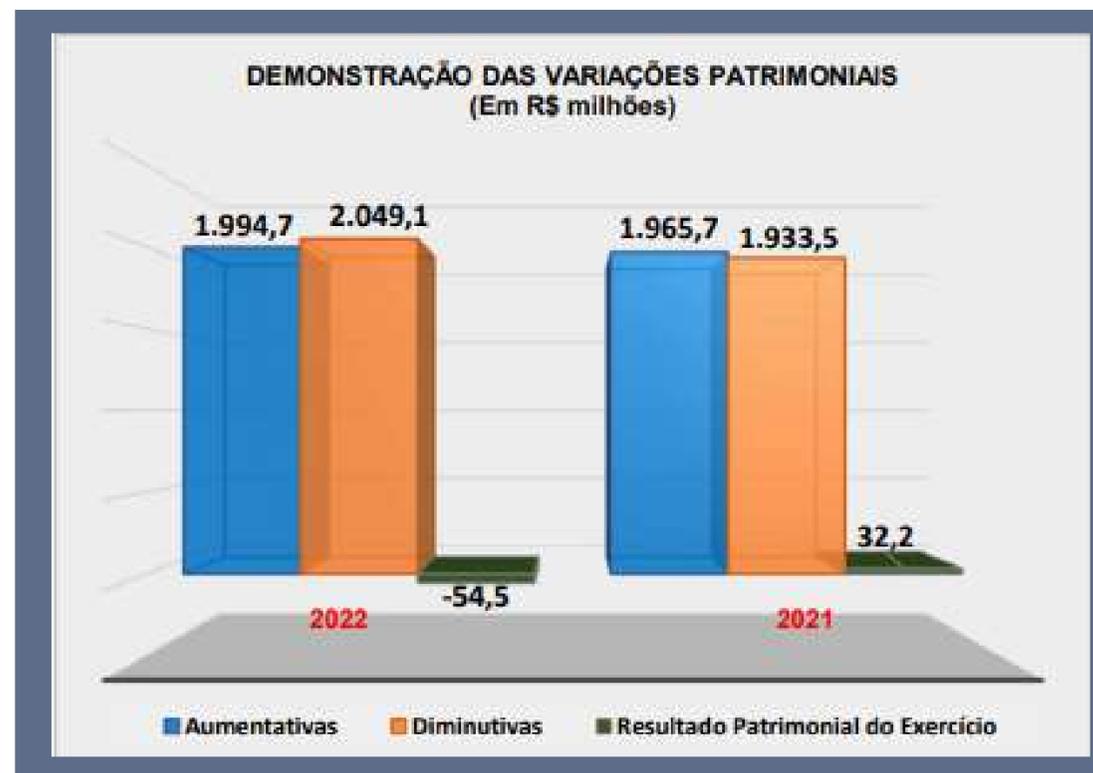


ATOS POTENCIAIS A EXECUTAR

Registram os atos e os fatos que possam vir a afetar o patrimônio da entidade governamental.



VARIAÇÕES PATRIMONIAIS

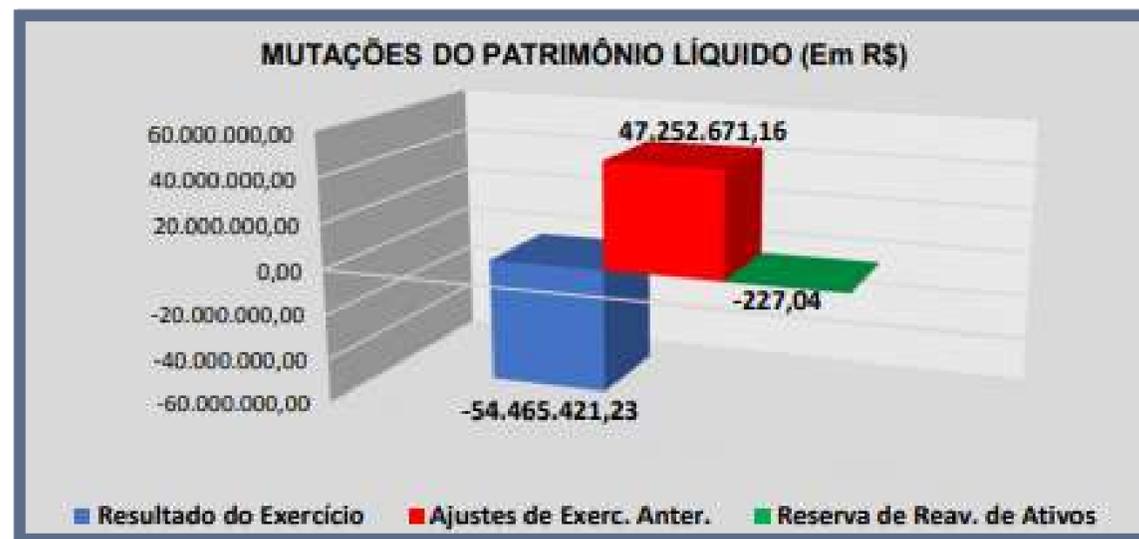


FLUXOS DE CAIXA



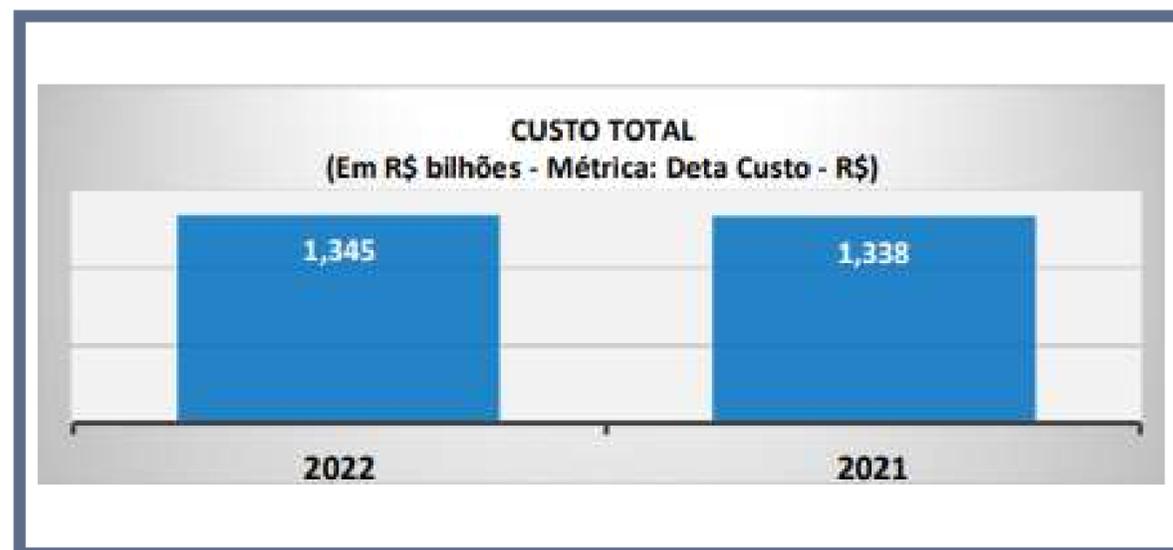
MUTAÇÕES DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO



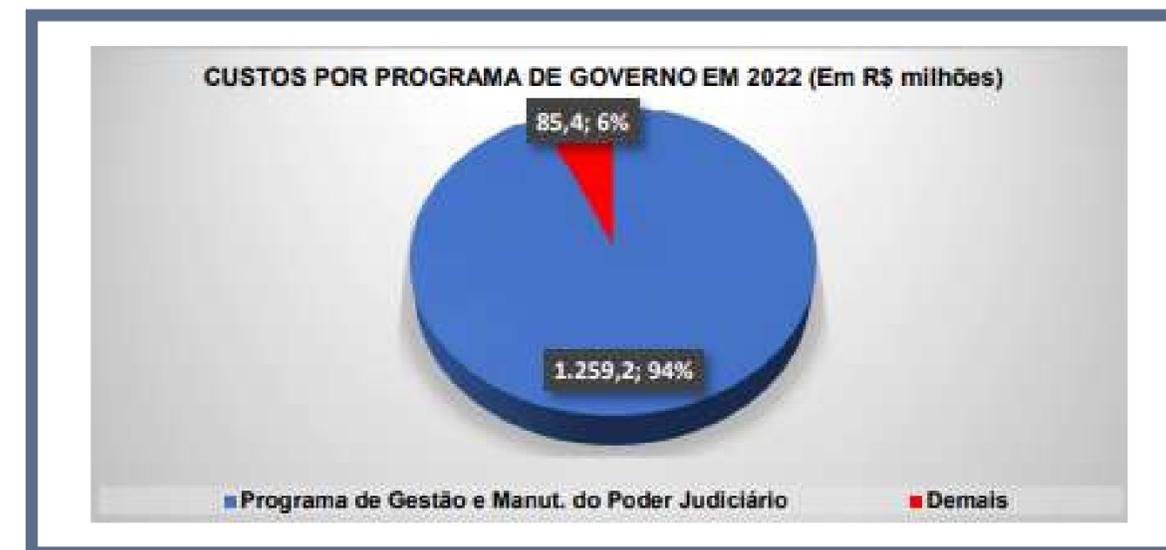
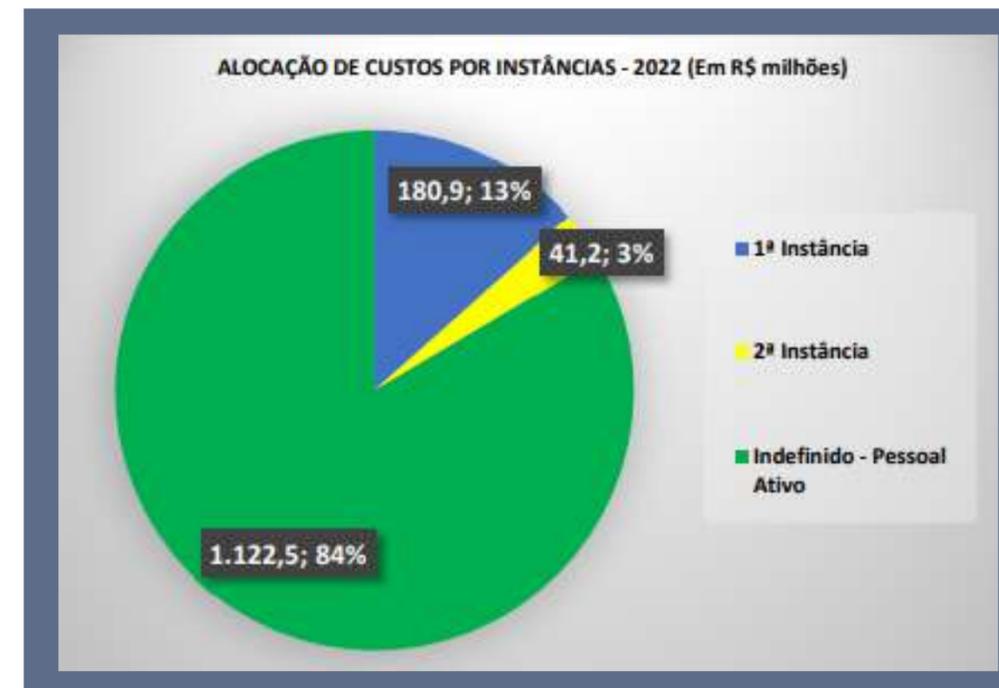


AVALIAÇÃO DOS CUSTOS OPERACIONAIS

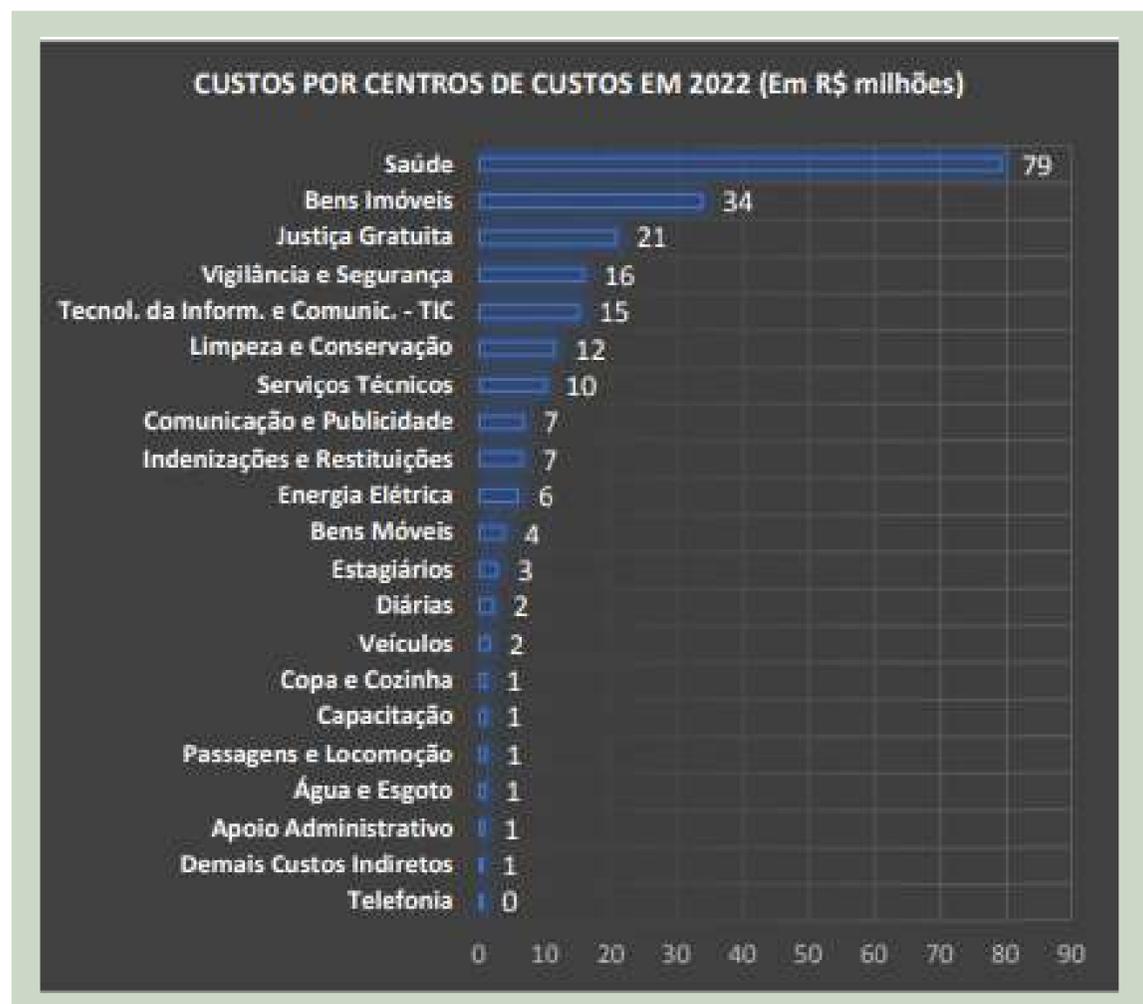
A informação de custos amplia a capacidade gerencial dos administradores públicos ao subsidiar os processos decisórios e permitir a análise entre os recursos utilizados e os resultados atingidos na prestação de serviço. Nesse sentido, o gerenciamento de custos pode evidenciar as melhores práticas e identificar 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:



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



CONCLUSÕES DE AUDITORIAS

Relatório de Auditoria em Contas Anuais do Exercício 2021, de 21 de março de 2022 (Proad N° 19956/2021).

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 2021.

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, no que diz respeito:

- 

a) às despesas registradas fora do regime de competência, conforme estabelecido no art. 50, inciso II, da LRF, bem como nas normas de contabilidade aplicáveis ao setor público;
- 

b) ao registro de bens identificados como não localizados na conta de Bens Não Localizados e suas consequências, conforme orientação do manual SIAFI - Macrofunção 020330 - DEPRECIAÇÃO, AMORTIZAÇÃO E EXAUSTÃO NA ADM. DIR. UNIÃO, AUT. E FUND.
- 

c) ao registro da depreciação de Bens Móveis e suas consequências, conforme orientação do manual SIAFI - Macrofunção 020330 - DEPRECIAÇÃO, AMORTIZAÇÃO E EXAUSTÃO NA ADM. DIR. UNIÃO, AUT. E FUND.
- 

d) à realização e registro de reavaliações de Bens Móveis e suas consequências, conforme orientação do manual SIAFI - Macrofunção 020335 - REAVALIAÇÃO E REDUÇÃO AO VALOR RECUPERÁVEL.

MEDIDAS ADOTADAS

 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;

 Quanto aos itens b), c) e d): a Gestão Patrimonial está adotando as providências que antecedem os registros contábeis, conforme informações das áreas competentes, juntadas no Proad nº. 19956/2021.

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 deste Tribunal, no seguinte endereço eletrônico:
<https://trt15.jus.br/transparencia/contas-publicas/demonstracoes-contabeis-e-notas-explicativas>

AGRADECIMENTOS

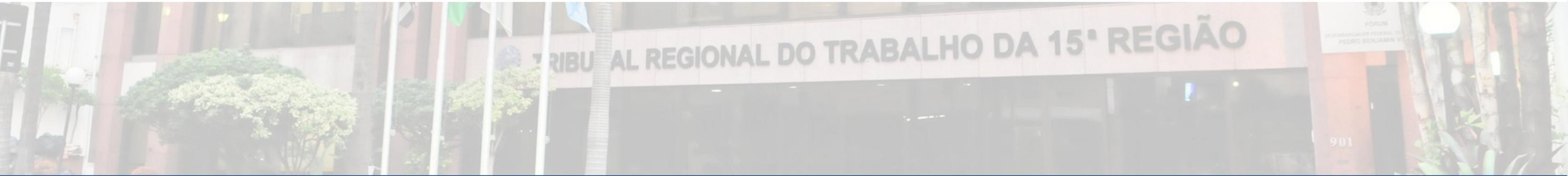
A elaboração do presente Relatório de Gestão - Exercício 2022 contou com a efetiva participação das diversas áreas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, cujos assuntos tratados por cada uma delas integram a temática abordada pela Corte de Contas da União - TCU na IN nº 84/2020.

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.

.....



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



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