

RELATÓRIO DE
Gestão
2019



Sumário

1. PALAVRA DA PRESIDENTE	5
2. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO	8
2.1 IDENTIFICAÇÃO DO ÓRGÃO	9
2.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	10
2.3 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA	12
2.3 MODELO DE NEGÓCIOS	14
2.5 CADEIA DE VALOR	15
2.6 AMBIENTE EXTERNO	16
2.7 MATERIALIDADE	18
3. GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E ALOCAÇÃO DE RECURSOS	19
3.1 GESTÃO ESTRATÉGICA	20
3.2 GOVERNANÇA	22
3.3 RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE	24

4. GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS	27
4.1 GESTÃO DE RISCOS	28
4.2 CONTROLES INTERNOS	33
5. RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO	34
5.1 RESULTADOS ALCANÇADOS	35
5.2 GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA	44
5.3 GESTÃO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	47
5.4 GESTÃO DE CUSTOS	51
5.5 GESTÃO DE PESSOAS E COMPETÊNCIAS	53
5.6 GESTÃO DE PATRIMÔNIO E INFRAESTRUTURA	73
5.7 GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	77
5.8 SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	83
5.9 ATUAÇÃO INSTITUCIONAL	87
6. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS	89

1

PALAVRA DA
Presidente





Numa época em que os órgãos públicos são cobrados para justificar sua razão de existir, o Relatório de Gestão na forma de relato integrado chega como uma ferramenta de prestação de contas e elevado grau de transparência. Publicado pelo segundo ano neste formato, o documento encaminhado anualmente pelos órgãos públicos federais ao Tribunal de Contas da União (TCU) torna-se um documento moderno e mais acessível para o cidadão, destinatário final dos serviços prestados por qualquer instituição pública.

Antes de nos aprofundarmos sobre os destaques do relatório, é preciso dizer que seu conteúdo é fruto da aplicação do pensamento coletivo institucional. As diferentes áreas técnicas desta Corte coletaram as informações conforme as orientações da Decisão Normativa 178/2019 do TCU, ficando a cargo da Secretaria de Gestão Estratégica e da Secretaria de Comunicação Social checar, integrar e editar o material. Assim, como não poderia deixar de ser, posso assegurar que este relatório é fidedigno, preciso e completo em seu relato integrado.

O ano de 2019 foi o último em que os órgãos do Judiciário Federal puderam contar com a compensação de 0,25% do orçamento do Executivo, conforme previu a Emenda Constitucional 95/2016, a mesma que limitou o crescimento da despesa pública federal à inflação até 2036.

Além disso, a Justiça do Trabalho segue com vedação de reposição de cargos vagos decorrentes de aposentadorias, imposta desde 2017 em razão da crise fiscal que assola o país. Em 2019, verificou-se um déficit de 12,3% na força de trabalho do TRT-12, algo em torno

de 201 cargos. Para 2020, a previsão é que mais 110 pessoas se aposentem, podendo o déficit chegar a 19% do quadro.

Dentro do espírito de fazer mais com menos, a Justiça do Trabalho de Santa Catarina fez sua parte. Assim como em 2018, o ano de 2019 foi o que cumprimos o maior número de metas nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça: foram 8 de 9!

Nosso índice de processos julgados superou a meta pelo terceiro ano consecutivo. Desta vez, o superávit foi de 16 mil casos, ou seja, julgamos 17% a mais do que recebemos em 2019, considerando o conjunto das duas instâncias de tramitação.

Outro resultado que impressiona é o tempo médio de tramitação dos recursos e ações de competência do Tribunal. A meta era baixar para 139 dias, mas encerramos o ano com uma média de 97 dias por caso, ou seja, três meses e uma semana de tramitação!

Especialistas costumam dizer que uma sentença resolve o processo, sempre com chance de recurso, enquanto um bom acordo coloca ponto final no conflito.

Nesse quesito, nossos juízes de primeiro grau mais uma vez comprovaram que possuem um perfil conciliatório, promovendo acordos em 48% dos processos - a meta era 45%.

É ponto pacífico que a Justiça só é efetiva quando a decisão do magistrado é cumprida, garantindo ao vencedor da ação usufruir, de fato, os direitos reconhecidos judicialmente. A dificuldade de executar as dívidas judiciais, talvez, seja o elemento frágil do Poder Judiciário, não apenas da Justiça do Trabalho.

Em Santa Catarina ainda temos muito o que avançar, apesar do cumprimento da meta de execução em 2019. De cada 100 processos que passaram por essa fase processual no ano passado, apenas 40 foram resolvidos - o resultado é que temos, ao longo dos anos, um estoque acumulado de 67 mil processos pendentes de cobrança. Acreditamos que o TRT-12 poderá finalmente destravar as execuções a partir de 2020, com a recém-criada Secretaria de Execução, em janeiro deste ano, dedicada exclusivamente a auxiliar as unidades de primeiro grau na cobrança das dívidas trabalhistas.

O ano de 2019 foi marcado também pela entrega à sociedade do novo portal de internet do TRT-12, que há 13 anos vinha funcionando com o mesmo leiaute e uma plataforma ultrapassada. A página principal é padronizada para todos os tribunais do trabalho, com o objetivo de fortalecer a identidade visual e a marca Justiça do Trabalho. Conta com itens de acesso rápido e o campo de busca processual exposto em primeiro plano, facilitando a vida do usuário.

No plano interno, não poderia deixar de destacar o ganho de produtividade na área de educação corporativa. Reduzimos o valor da hora de capacitação em quase 60% com uma medida muito simples: dobramos a oferta de horas de treinamento com a contratação de pacotes de ensino a distância, reduzindo, automaticamente, despesas com diárias e passagens aéreas.

Vale destacar também o sucesso de um produto da casa, o Processo Administrativo Virtual, conhecido como Proad. Responsável pela gestão dos processos administrativos de forma virtual, tornou-se uma ferramenta

nacional, com sua versão 3.0 sendo distribuída a 18 TRTs em 2019.

Por fim, não poderia deixar de fazer menção ao trabalho desenvolvido pelos programas institucionais desta Corte: Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem e Programa Trabalho Seguro. Em 2019, ambos promoveram atividades que envolveram escolas da rede pública e universidades em todo o Estado, como os concursos de redação e desenho (Combate ao Trabalho Infantil) e o prêmio publicitário (Trabalho Seguro).

Com esses dois programas, o Judiciário Trabalhista assume um duplo compromisso, agindo na causa e não na consequência: romper o ciclo de perpetuação de pobreza, principalmente no meio rural, e garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis, para que os trabalhadores retornem aos seus lares e famílias ao fim do dia.

Maria de Lourdes Leiria
Desembargadora-Presidente

2

VISÃO GERAL,
Organizacional
E AMBIENTE EXTERNO



2.1 IDENTIFICAÇÃO do Órgão

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-12) é um órgão da Justiça do Trabalho, que tem como função conciliar e julgar as ações que envolvem conflitos entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho.

As atividades do TRT-12 pautam-se pela fiel observância às atribuições e às determinações definidas na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Regimento Interno, no Plano Plurianual e no Plano Estratégico. Sua finalidade está explícita na missão e na visão institucionais estabelecidas no Planejamento Estratégico para o período 2015-2020.



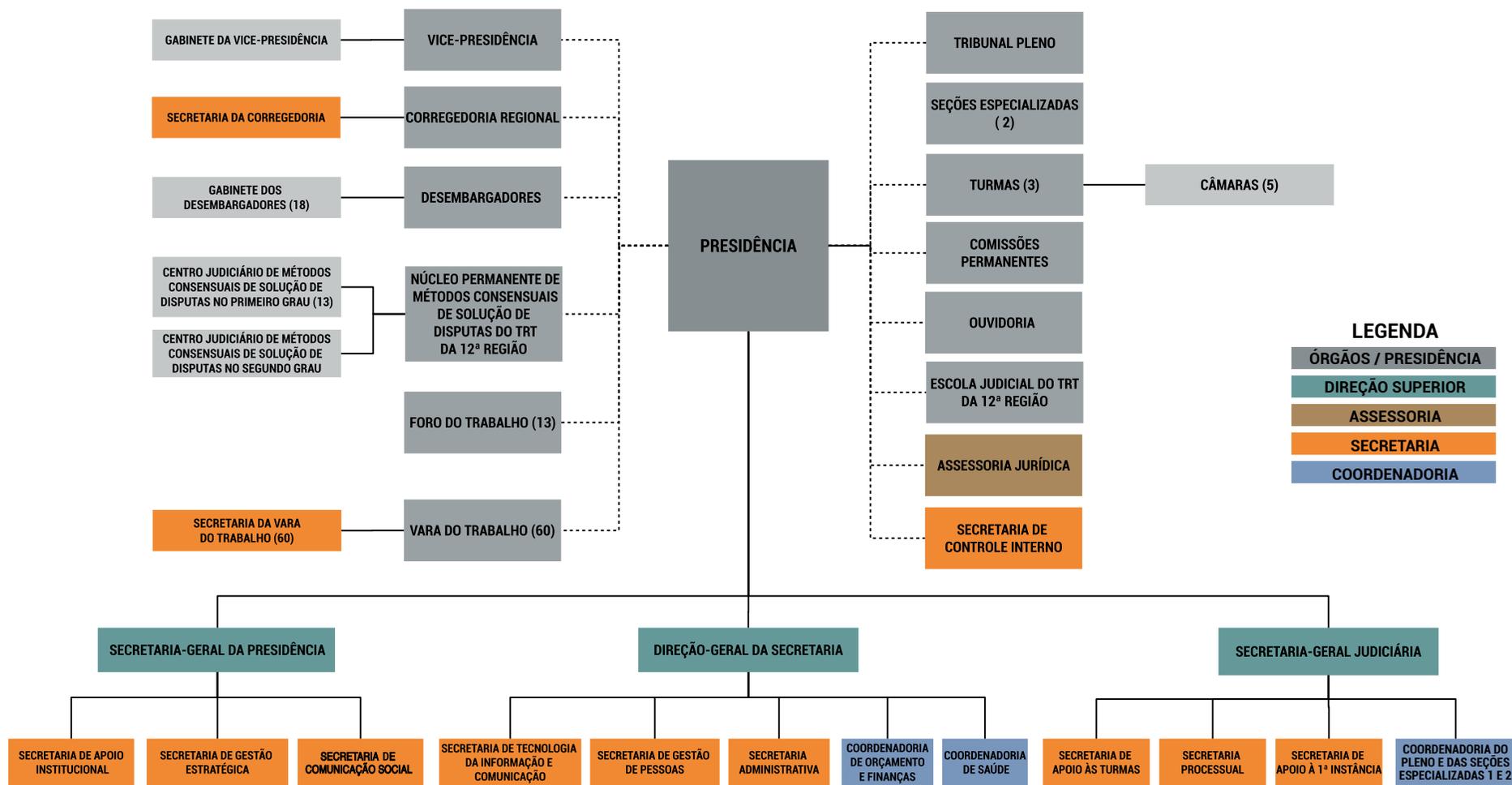
2.2 ESTRUTURA Organizacional

O organograma da instituição permite compreender sua representação orgânica, indicando os órgãos que a compõem e sua hierarquia. Construído com base no Regulamento Geral e no Manual de Organização, ambos aprovados por meio

da Resolução Administrativa nº 17, de 9 de outubro de 2017, e com as alterações posteriores por meio dos Atos da Presidência, o organograma compreende secretarias, coordenadorias, assessoria, serviços, núcleos, seções e setores.

Na figura a seguir, é apresentado o organograma resumido do Tribunal. O organograma completo e as competências de cada uma das unidades estão disponíveis no portal do TRT-12, em [Estrutura Organizacional](#).

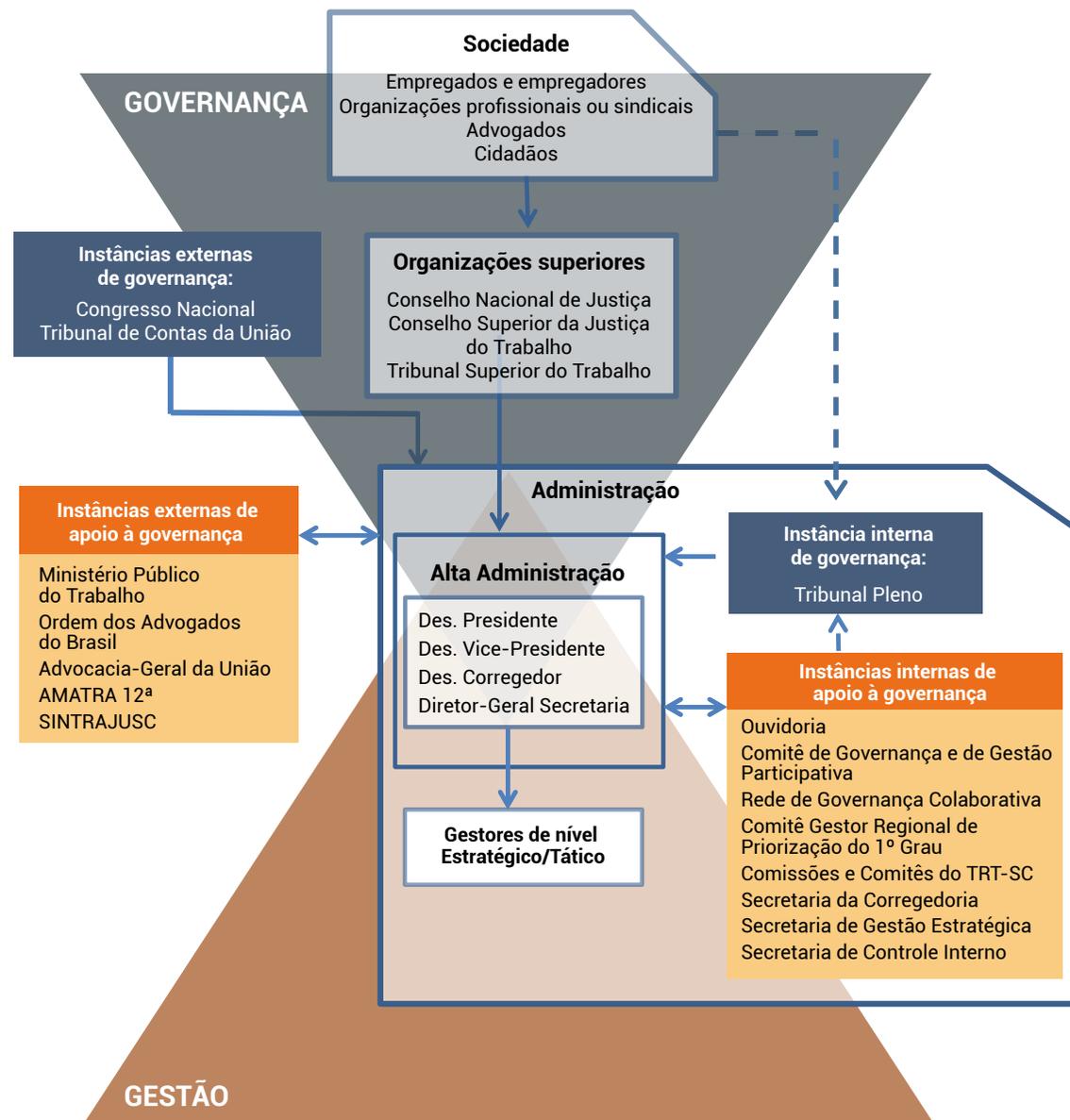
ORGANOGRAMA RESUMIDO



O Decreto 9.203/2017 estabelece que compete à alta administração dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional implementar e manter mecanismos e instâncias de governança. Segundo a norma, governança pública é o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.

A política de governança do TRT-12 foi instituída pela Portaria SEAP 11/2016. Ela estabelece princípios, diretrizes e práticas de governança inerentes aos mecanismos de Liderança, Estratégia e Controle.

SISTEMA DE GOVERNANÇA



As instâncias internas de governança e de apoio à governança representam uma esfera de monitoramento e deliberação quanto à implantação da política de governança e de medidas concretas e permanentes para a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade. São exemplos dessas instâncias a unidade de auditoria, o Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º Grau e a Ouvidoria.

A unidade de auditoria/controlado interno, com caráter independente e proficiente, deve adicionar valor à organização, estabelecendo medidas para aferir seu desempenho por meio de um plano de auditoria interna elaborado com base nos objetivos, riscos e metas da Instituição.

A Ouvidoria, com caráter independente e proficiente, deve ser um dos principais canais de transparência, avaliando a satisfação das partes interessadas com as informações providas.

O Comitê Gestor Regional de Priorização do Primeiro Grau de Jurisdição, com representantes, responsabilidades e atribuições previstas em regulamento próprio, será o canal de monitoramento da implantação de medidas concretas e permanentes com vistas à melhoria dos serviços judiciais prestados pela primeira instância.

As atribuições de todos os componentes da estrutura de governança estão definidas no Regulamento Geral, no Regimento Interno e na Resolução Administrativa (RA) 35/2010, que deliberou acerca da adequação da Ouvidoria do Tribunal aos parâmetros fixados pela Resolução 103/2010 do CNJ.



Modelo de Negócios

É o conjunto de processos superiores que apresenta uma macrovisão da organização, permitindo a compreensão dos processos relacionados às diversas áreas da organização. No TRT-12ª Região, podem ser observados dois tipos de processos de negócio:

Macroprocesso Finalístico

conjunto de processos essenciais à atuação e ao cumprimento da missão da organização, que recebem suporte de outros processos internos, resultando no serviço ou produto que é recebido pela sociedade. No TRT-12ª Região, corresponde a Prestação Jurisdicional de 1º e 2º Grau e a Uniformização Jurisprudencial

Macroprocesso de Apoio

garante o suporte adequado aos processos finalísticos, com alta relevância para o funcionamento adequado da organização.

Recursos

Força de Trabalho

- Desembargadores: **18**
- Juízes: **108**
- Servidores: **1.446**
- Estagiários: **53**

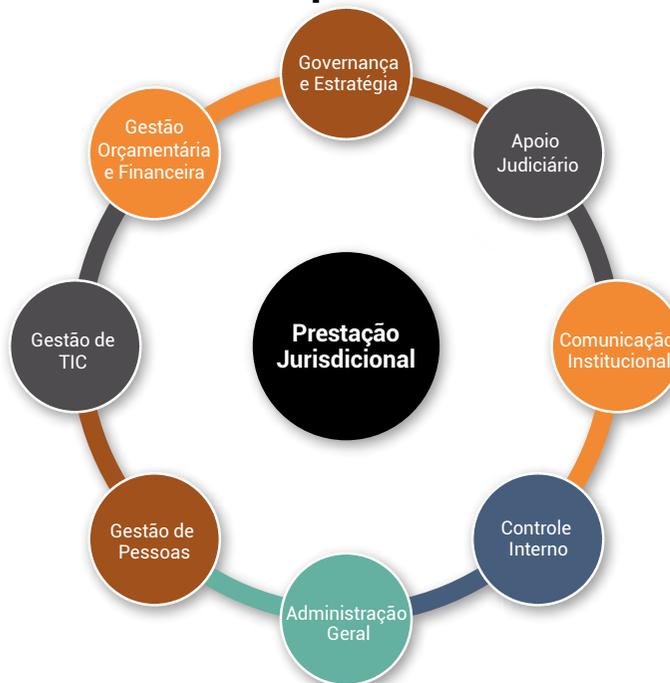
Infraestrutura

- Imóveis Próprios: **31**
- Imóveis de outros órgãos(sem custo): **4**
- Imóveis Alugados: **8**
- Micro computadores: **2256**
- Notebooks: **512**
- Impressoras: **681**
- Datacenters: **2**

Orçamento Total

- Pessoal: **R\$ 652,5 milhões**
- Demais despesas: **R\$ 162,7 milhões**

Macroprocessos



Resultados

1º Grau

- Tempo Médio de Julgamento (dias): **254**
- Casos Novos: **66.790**
- Solucionados: **82.076**
- Conciliados: **36.900**

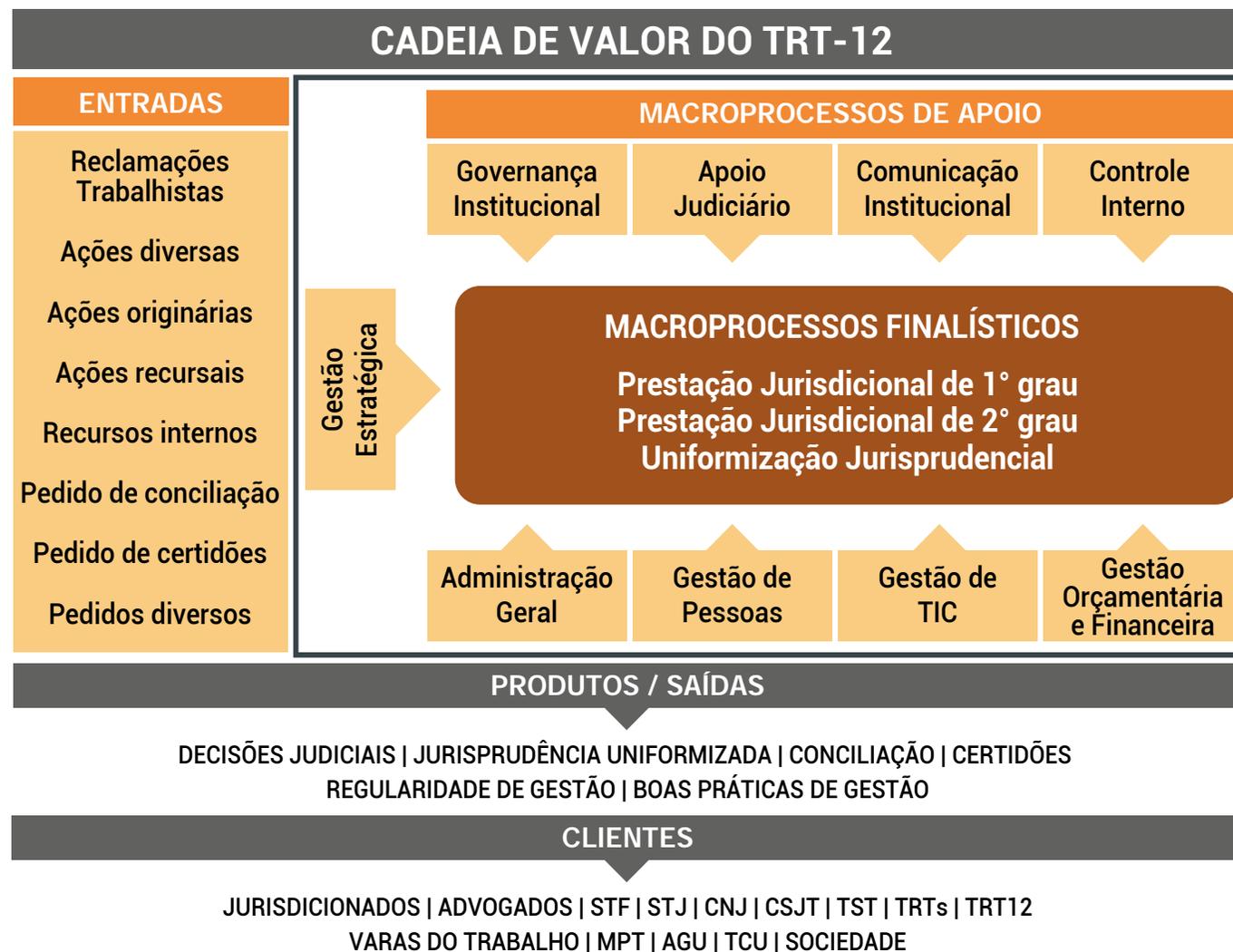
2º Grau

- Tempo Médio de Julgamento (dias): **93**
- Casos Novos: **27.192**
- Solucionados: **28.172**

A cadeia de valor do TRT-12, definida pela Portaria PRESI 88/2019, é uma ferramenta de gestão que tem como objetivo identificar os principais macroprocessos da organização, a fim de demonstrar

como se relacionam e como agregam valor aos serviços prestados à sociedade, com a seguinte representação gráfica:

2.5 CADEIA DE Valor



Mercado de Trabalho

O saldo de empregos no mercado formal de trabalho brasileiro em 2019 foi o melhor em seis anos. No ano passado, o país criou 644.079 vagas de trabalho com carteira assinada.

O número se refere ao saldo entre as contratações e as demissões neste período: foram registradas 16.197.094 contratações e 15.553.015 demissões. O estado de Santa Catarina contribuiu com o saldo positivo de 71.406 vagas de trabalho. Os dados constam do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

De outra parte, à margem do mercado formal, os dados sobre a quantidade de trabalhadores em condições análogas à escravidão e de crianças em situação de trabalho infantil expõem uma chaga da sociedade. A Justiça do Trabalho combate essas práticas por meio de Programas como Trabalho Seguro e o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem.

Em 2019, foram encontrados 1.054 trabalhadores em situação de trabalho análogo ao de escravo, conforme dados medidos pelo [Radar do Trabalho Escravo](#) da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

Segundo a [Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio \(PNAD\)](#), realizada pelo IBGE em 2016, no Brasil, em torno de 2,6 milhões de crianças entre 5 e 17 anos estavam em situação de trabalho irregular. Em Santa Catarina, a pesquisa revelou que são mais de 96 mil crianças em situação de trabalho infantil.



Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem

Reforma Trabalhista

Aprovada em novembro de 2017, a chamada Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) teve como efeito prático a redução do número de ações ajuizadas. No TRT-12, em 2018 e 2019, houve um decréscimo de quase 30% no número de ações que ingressaram no 1º grau de jurisdição, se comparado a 2017.

A redução foi uma oportunidade para o cumprimento das metas, especialmente as relacionadas com o número de processos julgados na fase de conhecimento e de execução, e para redução do estoque processual. Ao mesmo tempo, representou uma possibilidade de revisão da força de trabalho e da estrutura organizacional.

Além da publicação da Lei 13.467/2017, no fim de 2019 o Governo Federal editou a [MP 905](#), instituindo o contrato de trabalho “Verde e Amarelo” e alterando a legislação trabalhista e previdenciária. Com a medida, surgiu uma nova modalidade temporária de contrato de trabalho. Eventuais impactos dessas mudanças poderão ser sentidos nos próximos anos.

Restrições Orçamentárias

No ano de 2016, o TRT-12 enfrentou uma restrição orçamentária da ordem de 37% de suas despesas de manutenção geral, inclusive com ameaça de interrupção da prestação dos serviços à população. Nos anos de 2017 e 2018 a situação se amenizou, com a compensação de 0,25% do orçamento do Executivo prevista na Emenda Constitucional 95/2016, a mesma que limitou o crescimento da despesa pública federal à inflação até 2036.

Embora em 2019 tal compensação tenha sido mantida, o aumento do subsídio dos magistrados e a implementação da última parcela do Plano de Cargos e Salários dos Servidores apertaram o orçamento disponível para custeio. Essa nova restrição exigiu a mobilização de magistrados e servidores para adoção de uma série de medidas compensatórias, que incluíram a redução de despesas de custeio e o cancelamento de diversos projetos para não prejudicar a atividade jurisdicional.

As restrições orçamentárias, em síntese, representaram ao mesmo tempo uma

ameaça, ao colocarem em risco o funcionamento da Instituição, e uma oportunidade, com a racionalização e melhor utilização dos recursos públicos.

Proibição de Recomposição dos Quadros

Em decorrência das restrições orçamentárias impostas à Justiça do Trabalho, foi vedado o provimento de cargos efetivos, de cargos em comissão e de funções comissionadas que aumentem a despesa de pessoal.

Os provimentos que gerem aumento de despesa somente podem ocorrer após a distribuição, pelo CSJT, do quantitativo previsto no Anexo V da LOA-2017 e do saldo de 2015 e 2016 apurado, nos limites distribuídos a cada tribunal. A impossibilidade de recomposição representou uma ameaça ao colocar em risco, pela ausência de servidores suficientes, a prestação jurisdicional em algumas unidades. Na mesma medida, significou uma oportunidade para impulsionar a desburocratização e a otimização das estruturas organizacionais.

Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis

O destaque foi o engajamento do Judiciário na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, que trata dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do planeta para os próximos 15 anos. Para tanto, o Conselho Nacional de Justiça instituiu o Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e os indicadores dos ODS.

As metas relacionadas aos ODS foram definidas no XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário em 2019: [Metas Nacionais 2020](#).

Reforma da Previdência

A redução do quadro de magistrados e servidores foi impactada pelas notícias, quase que diárias, sobre as mudanças decorrentes da Reforma da Previdência, estimulando os pedidos de aposentadoria antes de sua aprovação, principalmente pelo receio de como seria feita a transição para o critério da idade mínima.

2.7 Materialidade

A identificação dos temas considerados relevantes em 2019 partiu da missão institucional, que tem como princípios a celeridade e a efetividade no cumprimento da atividade jurisdicional, passando ainda pelos objetivos estratégicos, suas metas e indicadores. Os riscos identificados e seus impactos nos objetivos institucionais, bem como as iniciativas adotadas para sua mitigação, também serviram de fonte para os temas.

Também foram considerados os assuntos que envolvem as políticas do Poder Judiciário, preconizadas nas resoluções dos conselhos superiores, como a política socioambiental, de governança, de erradicação do trabalho infantil, prevenção de acidentes de trabalho, dentre tantas outras.

Considerando estes temas, a definição do conteúdo que integra cada tópico do relatório partiu das áreas estratégicas, seguindo a estrutura sugerida pelo Tribunal de Contas da União no guia para o relatório integrado. As sugestões foram consolidadas pela área de Gestão Estratégica em conjunto com a Secretaria de Comunicação e, por fim, validadas pela Presidência.



3

GOVERNANÇA,
Estratégia
E RELACIONAMENTO
COM A SOCIEDADE



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O atual Plano Estratégico do TRT-12 tem validade até o final de 2020. Ele está alinhado nacionalmente com o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho e com o Plano Estratégico do Poder Judiciário, definidos pelo CSJT e pelo CNJ, respectivamente.

O CSJT já deu início ao próximo ciclo de planejamento. Ele será desenhado a partir do [Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho \(MGE-JT\)](#), que foi elaborado e apresentado por um grupo de trabalho designado exclusivamente para isso. Instituído pelo Ato CSJT. GP.SG 155/2019, o grupo foi formado por servidores do Conselho e de sete TRTs, entre eles o de Santa Catarina.

O Plano Estratégico atual estabelece as diretrizes para o alinhamento com os níveis tático e operacional e a execução das iniciativas que conduzirão ao cumprimento da missão.

A execução do Plano Estratégico é acompanhada nas reuniões de análise da estratégia (RAEs), que possuem uma



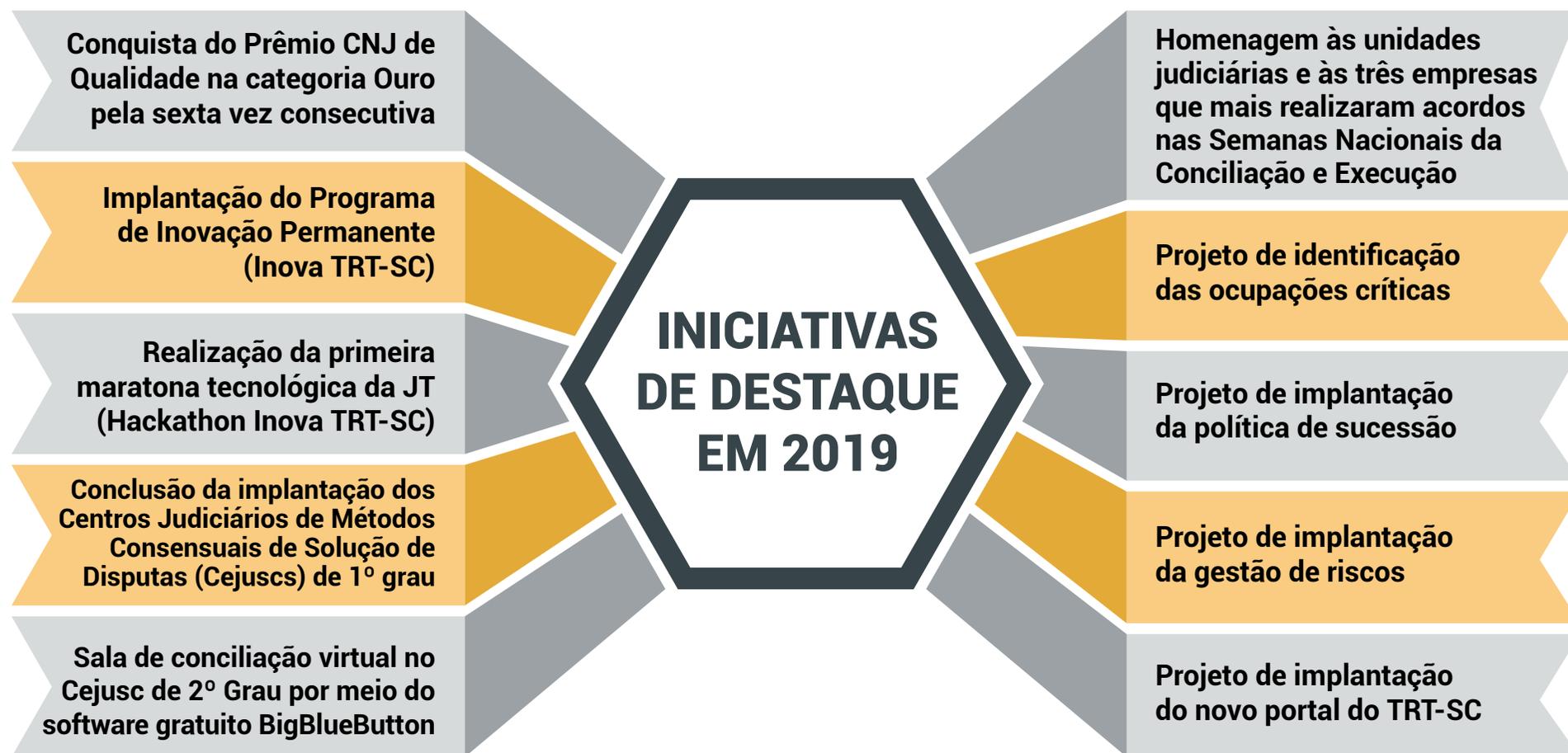
frequência quadrimestral. Nas RAEs, além do monitoramento, são debatidas e aprovadas as propostas de melhorias no Plano Estratégico. Mensalmente os indicadores e metas são acompanhados pelas unidades administrativas e judiciárias, em especial aqueles vinculados à prestação jurisdicional.

SAIBA MAIS: Seguindo as diretrizes da transparência na área pública, e para que a sociedade possa acompanhar os objetivos, os indicadores e as metas da Justiça do Trabalho catarinense, o TRT-12 mantém publicadas em seu portal as informações do Plano Estratégico. [Basta clicar aqui.](#)

DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Os 12 objetivos do mapa estratégico foram desdobrados inicialmente em 30 projetos. Ao longo da execução do Plano Estratégico, porém, alguns projetos foram concluídos, outros substituídos e novas iniciativas foram sendo incorporadas para alavancar o alcance dos objetivos.

Pode-se computar mais de 90 iniciativas, entre projetos e ações, executadas no período de vigência do Plano e que impactam diretamente no alcance dos objetivos estratégicos.



ATUAÇÃO DAS INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA

Existem diversos comitês e comissões que auxiliam a gestão no direcionamento das ações e nas tomadas de decisão sobre assuntos específicos. A lista completa pode ser acessada [aqui](#).

O Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa e a Rede de Governança Colaborativa, principais instâncias internas de apoio à governança, são responsáveis pela avaliação, monitoramento e direcionamento da gestão estratégica do Tribunal. O momento em que isso acontece é durante as reuniões de análise da estratégia (RAE).

Composições

Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa (Instância deliberativa)

- I – Desembargador do Trabalho-Presidente;
- II – Desembargador do Trabalho-Vice-Presidente;
- III – Desembargador do Trabalho-Corregedor;
- IV – Diretor-Geral da Secretaria;
- V – Juiz Gestor Estratégico e de Metas;
- VI – Secretário-Geral da Presidência;
- VII – Secretário do Tribunal Pleno;
- VIII – Secretário da Corregedoria;
- IX – Diretor da Secretaria de Gestão Estratégica.

Rede Colaborativa de Governança (Instância consultiva)

- I – Desembargador Ouidor;
- II – Diretor da Escola Judicial;

- III – magistrado representante do 2º Grau, indicado pela Presidência;
- IV – membros do Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º Grau, consoante o disposto na Resolução CNJ n.º 194/2014;
- V – Assessor Jurídico da Presidência;
- VI – Diretor da Secretaria de Controle Interno;
- VII – Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas;
- VIII – Diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- IX – Diretor da Secretaria Administrativa;
- X – Diretor da Secretaria de Comunicação Social;
- XI – servidor representante do 2º Grau, indicado pela Presidência;
- XII – representante indicado pela AMATRA 12ª Região;
- XIII – representante indicado pelo SINTRAJUSC.



3.2 Governança

AVALIAÇÃO DO PERFIL DE GOVERNANÇA

O perfil de governança e gestão dos órgãos da administração pública é avaliado por meio de critérios estabelecidos pelo TCU, que periodicamente realiza os levantamentos por meio de questionários autoavaliativos, cuja pontuação resulta no índice iGov.

No último deles, realizado em 2018, o TRT-12 ficou em primeiro lugar, entre todos os Regionais Trabalhistas do Brasil, no Índice Integrado de Governança e Gestão Públicas (IGG), que mede a adoção de boas práticas de gestão e governança pública.

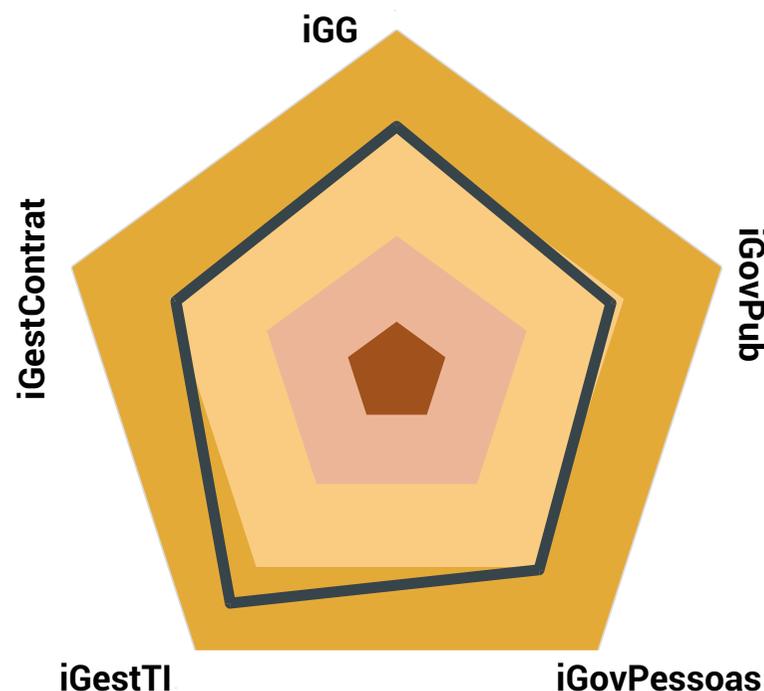
Na tabela a seguir, estão os resultados do Tribunal no iGov 2018 e sua classificação comparada com outros TRTs no Índice Integrado (resultado geral), bem como em outros indicadores que fazem parte do levantamento do TCU:

DESEMPENHO DO TRT-SC NO iGOV



Indicador	Valor	Classif.
Índice integrado de governança e gestão públicas	72%	1º
Índice de governança pública	66%	6º
Índice de governança e gestão de pessoas	71%	4º
Índice de capacidade em gestão de pessoas	71%	3º
Índice de governança e gestão de TI	66%	12º
Índice de capacidade em gestão de TI	83%	3º
Índice de governança e gestão de contratações	69%	4º
Índice de capacidade em gestão de contratações	68%	4º

PERFIL DE GOVERNANÇA E GESTÃO PÚBLICA 2018



- TRT12
- Inexpressivo
- Inicial
- Intermediário
- Aprimorado

Uma das práticas que compõem o mecanismo de controle no perfil de governança avaliado nos iGovs é a transparência. Com o advento da Lei 12.527/2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação (LAI), a transparência tornou-se obrigatória e ganhou relevância estratégica.

Nessa linha, o Conselho Nacional de Justiça instituiu o Ranking da Transparência do Poder Judiciário ([Resolução CNJ n. 260/2018](#)), que é realizado anualmente e busca valorizar os tribunais e conselhos que mais se destacam no fornecimento de informação de forma clara e organizada.

Em 2019 os itens sob avaliação foram divididos em nove categorias dentro de dois grupos: transparência ativa e transparência passiva. Os critérios de transparência ativa dizem respeito às informações publicadas na página eletrônica do órgão, como estrutura organizacional, serviço de informações ao cidadão, possibilidade de extração de relatórios e se o órgão divulga, por exemplo, dados relativos à remuneração e proventos de membros, servidores, pensionistas e colaboradores. Já os critérios relacionados à transparência passiva dizem respeito à possibilidade de solicitar informações, disponibilidade de banco de dados pesquisável e visibilidade do telefone de contato, por exemplo.

O TRT-12 alcançou a 7ª colocação entre os 24 tribunais trabalhistas no [ranking de 2019](#).

PRINCIPAIS CANAIS DE COMUNICAÇÃO

O portal do TRT-12 é o principal canal de comunicação com a sociedade e partes interessadas. Por meio dele pode-se acessar outros canais importantes como a Ouvidoria e outras áreas do Tribunal. Em 2019, o site ganhou uma nova roupagem e segue a identidade visual definida como padrão pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho para os órgãos trabalhistas. Diversas mudanças foram feitas para facilitar a interação com o usuário.

The image shows a screenshot of the TRT-12 website with several callout boxes pointing to specific features:

- Menus específicos para a Jurisprudência e Legislação, facilitando as pesquisas**: Points to the top navigation menu.
- Destaque para Ouvidoria, com acesso fácil à Carta de Serviços**: Points to the 'Ouvidoria' link in the top menu.
- Acesso facilitado aos serviços oferecidos a advogados e cidadãos**: Points to the 'Serviços' link in the top menu.
- Consulta processual exposta na parte nobre do site**: Points to the 'Processos' link in the right-hand sidebar menu.
- Acesso facilitado à página da transparência**: Points to the 'Transparência' link in the top menu.
- Ícones de acesso rápido aos principais serviços**: Points to the bottom navigation bar with various service icons.
- Ícone de acesso rápido "Vamos Conciliar?" para solicitar uma audiência de conciliação**: Points to the 'Vamos Conciliar?' icon in the bottom navigation bar.

Além disso, a Secretaria de Comunicação Social (Secom) administra seis canais de acesso do cidadão às informações da Justiça do Trabalho: o portal (site) do TRT-12, a fanpage no Facebook, o perfil no Twitter, o canal de vídeos no YouTube, o endereço eletrônico secom@trt12.jus.br e, mais recentemente, uma conta no Instagram.

Se considerarmos somente o Facebook, o TRT-12 encerrou 2019 com 15,1 mil seguidores, registrando um aumento de quase 200 interessados em relação a 2018. Ao longo do ano, foram recebidos 18 questionamentos de usuários diferentes pelo canal de mensagens privadas (inbox). As demandas são variadas, abrangendo desde o andamento processual, existência de concursos públicos e até questões de ordem pública, como a queixa de uma usuária sobre um caminhão de uma empresa privada que depositava entulhos na calçada de um dos imóveis do TRT-12.

No canal do YouTube ficam hospedados os vídeos produzidos pelo TRT-12, tanto aqueles voltados para o público externo quanto para o público interno. Em 2019, foram postadas sete edições do programa Justiça do Trabalho na TV, sendo a mais acessada a entrevista “Novo regime previdenciário: migrar ou não migrar?” Ao todo, foram 2.728 acessos. Também foram disponibilizados 31 vídeos institucionais, de natureza corporativa, que abordam questões administrativas e de interesse de servidores e magistrados. Considerando todas as publicações no canal do YouTube, os vídeos contabilizaram 19.707 visualizações em 2019.

Quando ao Twitter, as publicações são focadas em matérias de cunho jurídico ou que estejam relacionadas à prestação jurisdicional, levando informações aos operadores do Direito. O perfil possuía, no final de dezembro de 2019, 11,3 mil seguidores, representando



um aumento de 200 seguidores em relação a 2018. As impressões (número de vezes que os usuários viram as postagens no microblog) foram, em média, 23,1 mil por mês, representando um aumento de 39,1% em relação a 2018. O perfil do TRT-12 segue 73 instituições e pessoas que replicam as matérias aqui originadas e o alimentam com novas informações. Em 2019, o TRT-12 divulgou pelo Twitter 189 notícias.

O mais novo canal de comunicação do TRT-12 com a sociedade é o Instagram. Sua linha editorial prevê postagens com foco na prestação de serviços, em especial, notícias relativas a decisões judiciais e avisos diversos aos usuários dos sistemas eletrônicos ofertados pelo Tribunal. Por ter sido lançado no dia 16 de dezembro, ainda não há dados estatísticos suficientes capazes de merecer uma análise.

Quando a demanda do cidadão se apresenta mais complexa, não podendo ser resolvida pelos canais digitais, a Secom a encaminha para a Ouvidoria.



RESULTADOS DA OUVIDORIA E DO SERVIÇO DE INFORMAÇÕES AO CIDADÃO (SIC)

Criada em 2001, a Ouvidoria é um canal de comunicação direta entre o cidadão e o TRT-12. É ela que recebe as denúncias, reclamações, críticas, elogios e sugestões sobre as atividades desenvolvidas por magistrados, servidores ou órgãos da Instituição. Cada manifestação recebida é analisada e encaminhada ao setor competente para que os fatos sejam apurados e as providências tomadas. Suas atribuições estão definidas na Resolução Administrativa nº 35, de 13 de dezembro de 2010.

O contato com a Ouvidoria pode ser realizado por diversos canais: [formulário eletrônico](#) no portal, e-mail, telefone, atendimento presencial e até carta. Cada contato é classificado conforme seu teor: “dúvida/consulta”, “sugestão”, “reclamação” ou “denúncia”.

A partir de 11 de setembro de 2018, os pedidos de informação formulados com base na Lei nº 12.527/2011, até então recepcionados como os demais contatos, passaram a ser recebidos pelo TRT-12 por meio de um serviço próprio e específico, vinculado à Ouvidoria,

intitulado “[Serviço de Informações ao Cidadão \(SIC\)](#)” em atenção ao disposto nos artigos 9º, I, da Lei 12.527/2011 e 9º da Portaria PRESI 70/2018.

No período de janeiro a dezembro de 2019 a Ouvidoria e o SIC realizaram, conjuntamente, 619 atendimentos. Clique nos links abaixo e confira em detalhes.

[Relatório Estatístico da Ouvidoria](#)

[Relatório Estatístico do SIC](#)



4

GESTÃO DE
Riscos
E CONTROLES INTERNOS



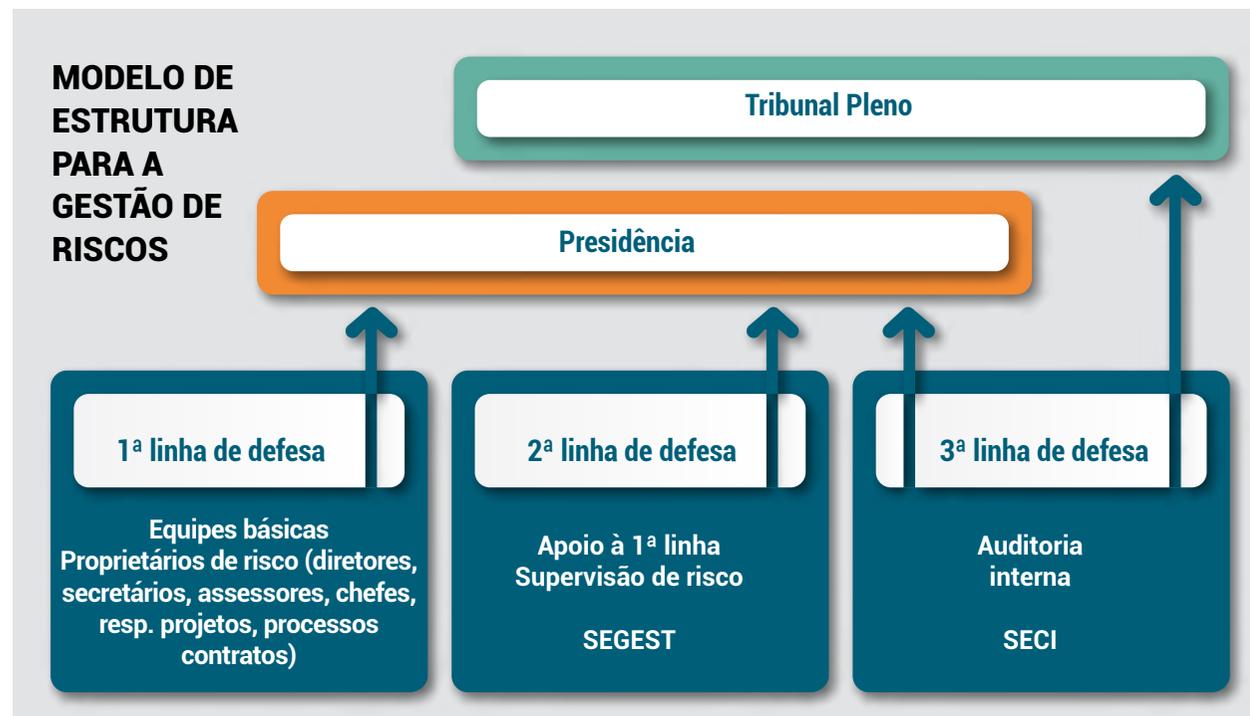
4.1 GESTÃO de Riscos

A Gestão de Riscos Institucionais, como um método criterioso e sistemático de identificação, análise, avaliação e tratamento dos riscos, foi implementada no final de 2019 com a publicação da Metodologia de Gestão de Riscos, documento que define a estrutura, o processo e os critérios para mensuração e gerenciamento dos riscos, permitindo a sistematização e a organização das informações e dos controles pelo Tribunal. A estrutura adotada para Gestão de Riscos seguiu o modelo das três linhas de defesa, conforme representado na figura ao lado.

Saiba mais: acesse a [Metodologia de Gestão de Riscos do TRT-12](#).

RISCOS ESTRATÉGICOS

No final de 2019, como parte do projeto de implantação da gestão de riscos no TRT-12, foi concluído o primeiro ciclo de gestão dos riscos do Planejamento Estratégico institucional. Eles foram identificados e avaliados segundo a probabilidade de ocorrência e o impacto nos objetivos estratégicos. Ao final, 25 riscos foram priorizados seguindo a metodologia e os planos de ação foram propostos.



Principais riscos por objetivo estratégico

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais	Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional	Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito	Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes	Aprimorar a comunicação interna e a integração entre as áreas	Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança
Restrições orçamentárias	Restrições orçamentárias	Restrições orçamentárias	Restrições orçamentárias	Restrições orçamentárias	Restrições orçamentárias
Redução do quadro de servidores	Redução do quadro de servidores	Redução do quadro de servidores	Redução do quadro de servidores	Dificuldade de introduzir novas tecnologias	Redução do quadro de servidores
Aumento da dificuldade de execução das dívidas	Sobrecarga de trabalhos das equipes	Cenário econômico desfavorável	Desestímulo/ Impossibilidade de reduzir passivo	Perda de capital intelectual	Resistência a mudanças
Sobrecarga de trabalhos das equipes	Falta de maturidade em Processos	Baixo interesse pela resolução consensual dos conflitos	Reestruturação da Justiça do Trabalho	Falta de maturidade em processos	Mudanças de prioridades

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

As informações tratadas no âmbito do TRT-12 são ativos valiosos para a eficiente prestação jurisdicional. Por essa razão, necessitam ser adequadamente protegidas. Isso é especialmente importante num ambiente informatizado e interconectado, no qual a informação está cada vez mais exposta a uma grande variedade de ameaças e vulnerabilidades. Por esses motivos, o TRT-12 deu primordial atenção à segurança da informação e comunicação, buscando garantir a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade da informação.

A implementação do processo de gestão de riscos em segurança da informação e comunicação (GRSIC) é gerenciada pelo Comitê Gestor de Segurança da Informação e Comunicação (CGSIC), com papéis fundamentais desenvolvidos pelas áreas envolvidas.

SAIBA MAIS:

[Detalhamento do Processo de GRSIC](#)

O Processo de GRSIC tem ciclo definido com duração de dois anos:



Planejar: Envolve o planejamento das ações de segurança da informação que serão implementadas considerando os requisitos e pressupostos pelo planejamento organizacional, bem como as diretrizes contidas na Política de Segurança da Informação e Comunicação.

Executar: É a fase na qual se implementam as ações definidas na fase anterior.

Checar: Nessa fase, serão avaliadas as ações executadas

Agir: Envolve o aperfeiçoamento das ações de segurança da informação com base no monitoramento realizado na fase anterior.

4.1 GESTÃO de Riscos

Dos **66** controles não implementados (**24,4%**), **19** considerados **mais críticos** foram selecionados para tratamento. Os demais **47** controles foram **classificados como aceitáveis** após revisão e confirmação dos gestores, com a ressalva do CGSIC para que sejam reavaliados a cada ciclo. Considerando o tratamento dos **19 controles**, **restando 251 não implementados**, o **risco residual é de 38,3%**

Dos **793** controles avaliados,

656

foram considerados **aplicáveis**

Dentre os **aplicáveis**,

386

foram identificados como **implementados ou controlados**

(58,8%)

**RESULTADOS
DO CICLO
GRSIC
2016-2018***

Dos **270** controles não implementados,

204 (75,6%)

foram avaliados com níveis de risco PSR (probabilidade x severidade x relevância) **classificados como aceitáveis** dentro dos critérios para priorização de riscos definidos

e **270**

foram identificados como **não implementados**

(41,2%)

*O ciclo 2019-2020 está em execução.

4.2 CONTROLES Internos

Somada à gestão de riscos em segurança da informação e comunicação, a gestão de riscos Institucionais representa um salto na governança do TRT-12. Não obstante, é certo que já existem diversos controles que são adotados pelas áreas, com o propósito de mitigar os riscos inerentes a cada atividade.

Isso pode ser evidenciado nos processos de trabalho mapeados, que preveem listas de verificação e segregação de funções; nos normativos internos e externos; na criação de comitês e comissões multidisciplinares para tomada de decisões críticas; no monitoramento diário das notícias veiculadas na mídia, a fim de evitar erros de informação, críticas infundadas ou interpretações equivocadas que possam comprometer a imagem da Instituição; no controle das previsões de aposentadoria, rotatividade e absenteísmo, a fim de manter a adequação do quadro de pessoal; entre outros.

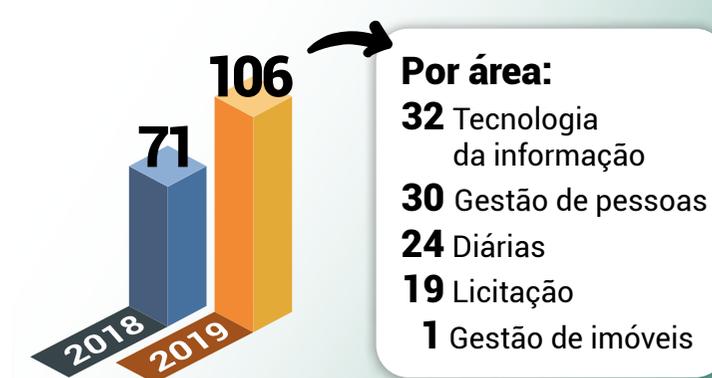
A auditoria dos controles internos é realizada pela terceira linha de defesa, responsabilidade da Secretaria de Controle Interno do Tribunal.

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

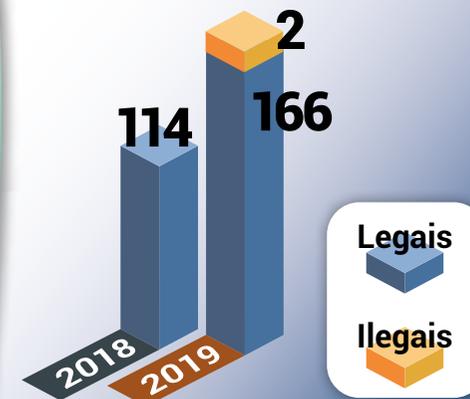
Ações de auditoria realizadas



Recomendações emitidas ou monitoradas



Pareceres nos atos de admissão, aposentadoria e pensão encaminhados ao TCU



SAIBA MAIS: [Clique para acessar o relatório detalhado da SECI](#)

CORREGEDORIA

As corregedorias são chamadas instâncias de correição e também atuam na gestão de riscos institucionais. A elas cabem as funções de inspeção e orientação dos órgãos judiciários.

Corregedoria Regional

Exerce as funções de orientação, correição permanente, ordinária e extraordinária, geral e parcial sobre os órgãos de primeiro grau, a fim de assegurar o regular funcionamento da Justiça e a disciplina judiciária. (PRIMEIRO GRAU) - interno



SAIBA MAIS: [Clique aqui](#) para acessar os relatórios anuais da Corregedoria Regional.

Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

Suas atribuições abarcam o exercício de funções de inspeção permanente ou periódica, ordinária ou extraordinária, geral ou parcial sobre os serviços judiciários de segundo grau da Justiça do Trabalho. (SEGUNDO GRAU) – externo

SAIBA MAIS: Na [ata da correição](#) realizada em novembro de 2019 estão as principais recomendações feitas ao TRT-12 pela Corregedoria-Geral.

5

Resultados

E DESEMPENHOS
DA GESTÃO



Para o cumprimento da missão e o alcance da visão institucionais, o TRT-12 definiu 41 indicadores e metas que, se cumpridas, indicam o atingimento dos objetivos traçados.

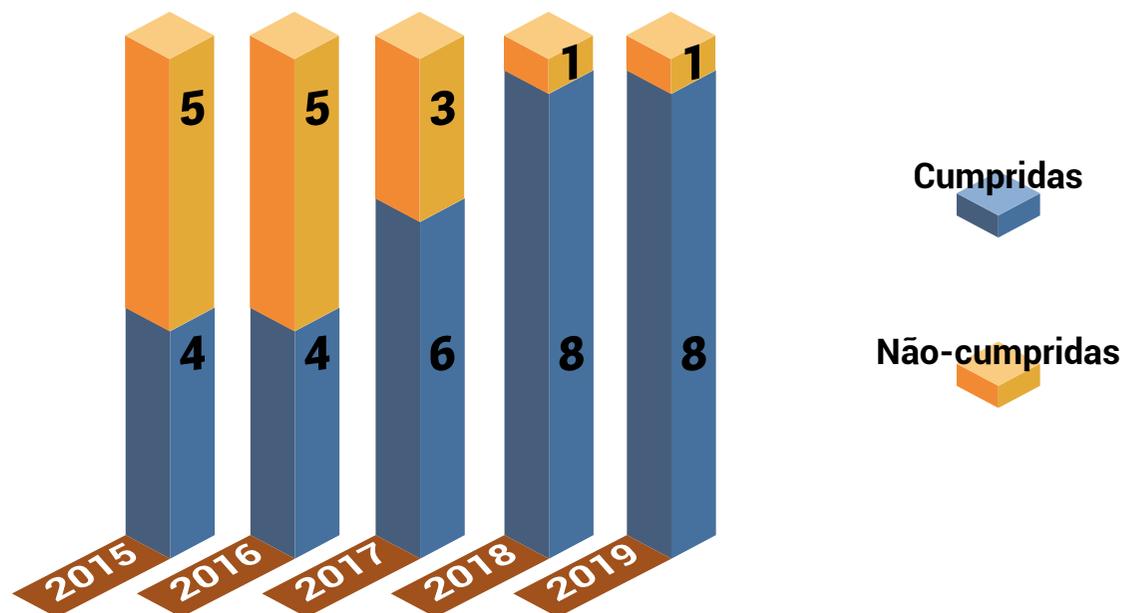
Os indicadores estão divididos em dois grupos: finais (19 ao todo), que medem a eficácia das ações no alcance dos objetivos, e intermediários (22), que servem de apoio no direcionamento de ações.

Os indicadores também podem ser agrupados como processuais (12), nos quais a atividade da área fim impacta diretamente nos resultados, e de apoio (29), cujos resultados são impactados pelos esforços da área meio, principalmente.

Em 2019, das 41 metas estabelecidas, 23 foram cumpridas, seis não foram alcançadas e 12 não foram mensuradas, por diversos motivos. O principal deles foi a não aplicação do levantamento de Governança (iGov) pelo Tribunal de Contas da União, além da alteração de seu formato nos anos de 2017 e 2018.

Com relação às metas nacionais, 2019, assim como 2018, foi o ano em que o TRT-12 cumpriu o maior número: oito das nove metas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça.

Desempenho nas metas nacionais - CNJ



Meta	2015	2016	2017	2018	2019
Conhecimento	✘	✘	✔	✔	✔
Tempo Médio 1º	✔	✔	✘	✘	✘
Tempo Médio 2º	✘	✘	✔	✔	✔
Processos Antigos	✔	✔	✔	✔	✔
Ações Coletivas 1º	✘	✘	✔	✔	✔
Ações Coletivas 2º	✔	✔	✔	✔	✔
Conciliação	✘	✔	✘	✔	✔
Execução	✘	✘	✘	✔	✔
Maiores Litigantes	✔	✘	✔	✔	✔

O CNJ considera as metas de Ações Coletivas de 1º e 2º graus como uma só.

A seguir, são apresentados os principais resultados alcançados em 2019.

Para conhecer todos os objetivos estratégicos, os indicadores, as metas e os projetos estratégicos do TRT-12, acesse a [página do planejamento](#).

Objetivo Estratégico: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Indicador: Índice de Processos Julgados (IPJ)

Meta: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.

Resultado: **CUMPRIDA!** O IPJ foi de 117,31%, ou seja, foram julgados 16.266 processos a mais do que o necessário para atingir a meta.

Processos distribuídos x Processos solucionados

	2015	2016	2017	2018	2019
Distribuídos	110.736	121.589	121.848	95.446	93.982
Solucionados	101.415	119.282	122.932	121.183	110.248

Comparação do IPJ com a meta

	2015	2016	2017	2018	2019
Meta para o período	100%	100%	90%	92%	100%
IPJ alcançado	91,58%	98,10%	100,89%	126,96%	117,31%
Grau de Cumprimento	91,58%	98,10%	112,10%	138,00%	117,31%



Indicador: Tempo Médio de Duração do Processo na Fase de Conhecimento – 1ª Instância (TMDP1c)

Meta: Reduzir o tempo médio, em relação ao ano base 2017, em 4%.

Resultado: **NÃO CUMPRIDA.** A meta era baixar para 230 dias, mas ficou em 254, com grau de cumprimento de 90,55%.

Comparação do TMDP1c com a meta					
	2015	2016	2017	2018	2019
Tempo médio - meta (dias)	248	246	212	212	230
Tempo médio - alcançado (dias)	242	220	239	272	254
Grau de Cumprimento	102,51%	111,40%	88,49%	77,77%	90,55%



Indicador: Tempo Médio de Duração do Processo na 2ª Instância (TMDP2)

Meta 2019: Reduzir o tempo médio, em relação ao ano base 2017, em 4%.

Resultado: **CUMPRIDA!** A meta era baixar o tempo médio para 139 dias, mas ficou em 97, com grau de cumprimento de 148,7%.

Comparação do TMDP2 com a meta					
	2015	2016	2017	2018	2019
Tempo médio - meta (dias)	179	177	194	144	139
Tempo médio - alcançado (dias)	202	202	183	100	93
Grau de Cumprimento	88,53%	87,41%	106,36%	144,04%	148,70%

*a meta teve alteração na forma de cálculo em 2018.



Indicador: Índice de Processos Antigos (IPA)

Meta 2019: Identificar e julgar, até 31/12/2019, pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2017, nos 1º e 2º graus.

Resultado: **CUMPRIDA!** O IPA foi de 96,88%, enquanto a meta era julgar 92% dos processos antigos.

Comparação do IPA com a meta nos três últimos anos					
	2015	2016	2017	2018	2019
Meta	90%	90%	90%	90%	92%
IPA alcançado	95,44%	93,10%	93,44%	94,72%	96,88%
Grau de Cumprimento	106,05%	103,44%	103,83%	105,25%	105,30%

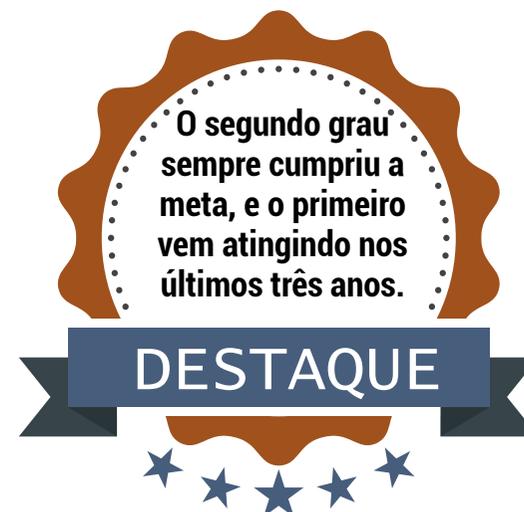


Indicador: Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)

Meta 2019: Identificar e julgar, até 31/12/2019, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2016 no 1º grau e até 31/12/2017 no 2º grau.

Resultados: **CUMPRIDA!** No 1º grau, foram julgadas 98,8% das ações coletivas e, no 2º grau, 100%.

Comparação do IACJ com a meta					
	2015	2016	2017	2018	2019
Meta	100%	100%	98%	98%	98%
IACJ 1º grau	98,29%	98,94%	98,39%	99,60%	98,80%
Grau de Cumprimento - 1º grau	98,29%	98,94%	100,39%	101,64%	100,81%
IACJ 2º grau	100%	100%	100%	100%	100%
Grau de Cumprimento - 2º grau	100%	100%	102,04%	102,04%	102,04%



Objetivo Estratégico: Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito

Indicador: Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc)

Meta 2019: Manter o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação ao percentual do biênio 2016/2017.
Observação: Caso o índice atinja valor igual ou superior a 45%, a meta será considerada cumprida.

Resultado: **CUMPRIDA!** Em 2019, o Índice de Conciliação alcançado foi de 48,21%, representando um grau de cumprimento de 7,12% além da meta.

Comparação do ICONc com a meta

	2015	2016	2017	2018	2019
Meta	48,40%	45,00%	54,00%	48,00%	45,00%
ICONc alcançado	48,03%	47,47%	52,40%	48,52%	48,21%
Grau de Cumprimento	99,23%	105,49%	97,04%	101,09%	107,12%

Total de processos conciliados e solucionados

	2015	2016	2017	2018	2019
Conciliações	38.628	44.483	44.916	41.443	36.900
Solucionados	80.433	93.706	85.711	85.413	76.547



Objetivo Estratégico: Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

Indicador: Índice de Execução (IE)

Meta 2019: Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente.

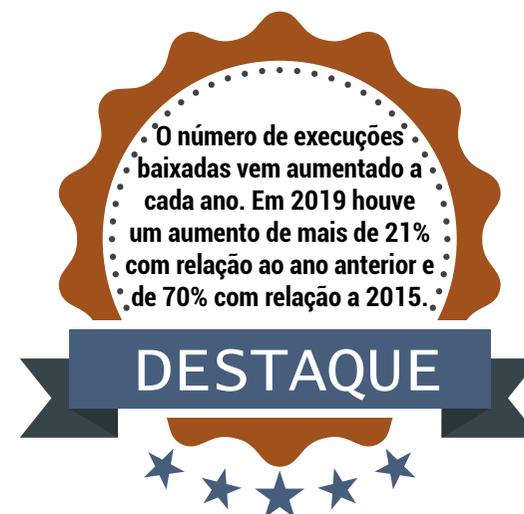
Resultados: **CUMPRIDA!** O Índice de Execução foi de 108,51%, sendo baixados 2.734 processos a mais do que o necessário para atingir a meta.

Comparação do IE com a meta

	2015	2016	2017	2018	2019
Meta para o período	100%	100%	90%	92%	100%
IE alcançado	90,07%	83,64%	89,41%	105,10%	108,52%
Grau de Cumprimento	90,07%	83,64%	99,34%	114,23%	108,52%

Novos casos de execução x Execuções baixadas

	2015	2016	2017	2018	2019
Novos casos de execução	22.749	28.028	30.317	27.249	32.100
Execuções baixadas	20.489	23.444	27.105	28.639	34.834



Objetivo Estratégico: Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes

Indicador: Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes (IRA)

Meta: Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes com relação ao ano anterior.

Resultados: **CUMPRIDA!** Em 2019, houve uma redução do estoque de processos dos maiores litigantes de 41,52%.

Processos dos maiores litigantes no TRT-12 no ano anterior x Pendentes no final do período					
	2015	2016	2017	2018	2019
Pendentes no ano anterior	8.366	6.094	8.795	9.583	9.620
Pendentes no final do período	2.864	6.402	7.798	6.621	5.626
Redução do acervo	65,77%	-5,05%	11,34%	30,91%	41,52%

A diferença entre o número de processos no final de um ano e início de outro ocorre porque o CNJ altera o conceito de grande litigante a cada ano.



A Lei Orçamentária Anual de 2019 (LOA 2019) consignou ao TRT-12 dotação orçamentária de R\$ 761 milhões. Considerando a suplementação feita pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) para pagamento de passivos e complemento da folha de dezembro, descentralização de verbas e todas as devoluções realizadas pelo Regional, o orçamento total aprovado chegou a R\$ 815,2 milhões.



EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

A execução orçamentária representa o somatório de tudo o que foi empenhado pelo órgão, mas não necessariamente pago.

No caso dos R\$ 652,5 milhões referentes a pessoal, quase todo o montante foi empenhado e pago, restando um saldo de cerca de R\$ 13 mil (0,002%).

Com relação aos R\$ 35,4 milhões em benefícios, foram devolvidos R\$ 900 mil do Programa Auxílio-Alimentação ao CSJT em virtude do grande número de aposentadorias. Além disso, houve um saldo de dotação de R\$ 349,5 mil e a inscrição em restos a pagar (RAP) de R\$ 81 mil.

O Programa de Apreciação de Causas da Justiça do Trabalho recebeu a dotação final de R\$ 43,3 milhões, já consideradas as devoluções ao CSJT. É nele que são alocados os recursos necessários para a manutenção e funcionamento do TRT-12, como as despesas gerais de energia elétrica, água, telefone, internet, aluguéis, contratos de serviços terceirizados, entre outros. Também entram na conta da Apreciação de Causas as despesas com formação e aperfeiçoamento de magistrados, capacitação de servidores, manutenção e gestão dos sistemas de TI. O Programa de Publicidade institucional e de Utilidade Pública é uma rubrica a parte, que no TRT-12 consumiu R\$ 84 mil.

Da dotação final da Apreciação de Causas, foram empenhados R\$ 38 (87,86%), sendo que, desse valor, R\$ 2,6 milhões não foram liquidados e acabaram inscritos em restos a pagar para 2020. Na prática, portanto, o TRT-12 não liquidou R\$ 7,9 milhões

do orçamento de 2019, economia suficiente para pagar os 6,8 milhões de RAP de exercícios anteriores e evitar o rompimento do limite de pagamentos imposto pela EC 95/2016.

A execução de RAP em 2019 menor do que a esperada (cerca de R\$ 500 mil a menos), aliada à inscrição de RAP para 2020 acima da expectativa, gerou uma economia efetiva de cerca R\$ 1,1 milhão, valor que deixou de ser executado e acabou compondo o saldo orçamentário da União em 2019.

As descentralizações internas (cerca de R\$ 2,1 milhões), que abrangem recursos enviados pelo CSJT para os sistemas nacionais de TI, programas institucionais (Trabalho Seguro e Combate ao Trabalho Infantil) e aperfeiçoamento de magistrados, foram integralmente empenhadas, liquidadas e pagas.

EXECUÇÃO FINANCEIRA

A execução financeira vai além do mero empenho e compreende tudo aquilo que foi efetivamente pago pelo órgão dentro do orçamento recebido.

Sendo assim, como já mencionado no tópico anterior, o valor de R\$ 652,5 milhões de orçamento de pessoal foi pago quase que integralmente.

Do orçamento de benefícios (R\$ 34,5 milhões), foram inscritos R\$ 81 mil (0,24%) em RAP para 2020 e pagos R\$ 40,4 mil em RAP do exercício de 2018.

Do Programa de Apreciação de Causas da JT, houve o pagamento de 93,18% do valor empenhado, ou seja, cerca de 35,4 milhões, ficando inscritos em RAP para 2020 R\$ 2,6 milhões. Também foram liquidados R\$ 6,8 milhões de exercícios anteriores.

Com a edição do Ato Conjunto TST/CSJT 5/2019, foram apurados os saldos de restos a pagar aptos a serem utilizados, além de ser feita uma previsão do montante que poderia ser inscrito em RAP ao final do exercício. O objetivo desse estudo foi o de não ultrapassar o limite de pagamentos imposto pela LOA, porém a execução de RAP ficou abaixo da previsão e houve inscrição acima do valor esperado. Desta forma, poderia ter havido uma maior execução orçamentária em 2019.

[Confira aqui o detalhamento](#) dos restos a pagar liquidados em 2019.

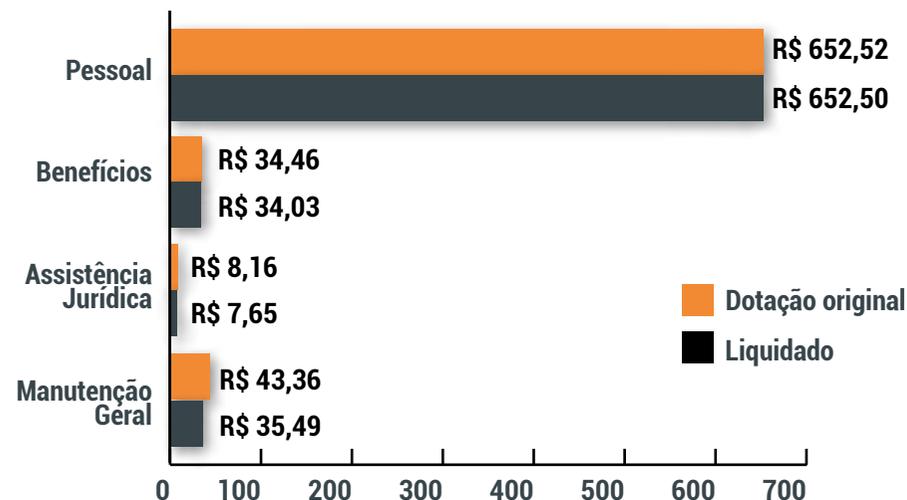
PRINCIPAIS GRUPOS DE DESPESA EM 2019

Dotação Orçamentária Original* (Total: 738,5 milhões)



* Não houve dotação para ajuda de custo de Magistrados e construções/obras.

COMPARAÇÃO LIQUIDADO X DOTAÇÃO ORIGINAL (EM R\$ MILHÃO)



ÍNDICE DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Despesas pagas em relação ao total do orçamento disponibilizado



Saiba mais detalhes nos seguintes quadros:

- "[Quadro Execução 2018 e 2019 Detalhado](#)", que detalha a execução orçamentária dos dois anos (dotações aprovadas, valores empenhados, liquidados/pagos e valores inscritos em restos a pagar), por código resumido do programa/projeto, plano orçamentário e natureza da despesa e,
- "[Quadro Execução 2018 e 2019 por Ação \(Projetos/Atividades\)](#)", que apresenta o detalhamento da execução agrupado por Ação Orçamentária.

Observa-se que as descentralizações internas contribuíram na complementação da dotação orçamentária originária (própria) para a manutenção geral do Tribunal, uma vez que cumprem finalidades da mesma natureza, importando em 12,05% em 2018 e 4,8% em 2019.

Apesar de um decréscimo de 9,63% na dotação originária para a manutenção geral do TRT-12 em 2019 em relação a 2018, o atendimento às necessidades básicas de manutenção geral e investimentos complementares não foi

afetado. Isso porque muitas medidas vêm sendo adotadas desde 2017 a fim de preparar a instituição para o fim da compensação de 0,25% prevista na EC 95/2016, já a partir de 2020. Entre elas, a aquisição de equipamentos de informática, o abastecimento máximo do almoxarifado, a manutenção preventiva e as reformas de imóveis, tudo para antecipar despesas e reduzir a necessidade de recursos no exercício de 2020.

A dotação orçamentária disponibilizada para despesas de pessoal sofreu acréscimo em 2019 com relação a 2018 na ordem de 10,23%, em virtude do aumento do subsídio dos magistrados e da implantação da última parcela de reajuste do Plano de Cargos e Salários (PCS) dos servidores. A assistência jurídica a pessoas carentes também teve um acréscimo, de 2,08%, que não chegou a ser totalmente utilizado, visto que foi oferecido em cancelamento ao CSJT o valor de R\$ 500 mil. Esta sobra deveu-se à uma queda significativa do valor pago a peritos nos meses de agosto, setembro, outubro e novembro.

Os benefícios tiveram um aumento de

0,25% em relação a 2018, porém, com o grande número de aposentadorias, houve uma sobra de R\$ 900.000,00, cerca de 2,5% da dotação original. Não houve alocação de dotação, como em 2018, para ajuda de custo dos magistrados, em função de sua extinção com o aumento dos subsídios.

Também não houve a alocação de recursos orçamentários para novas obras, em razão da EC 95/2016. A última delas, a construção do novo Fórum de Chapecó, foi concluída em 2018, de forma que a rubrica de fato passou em branco em 2019.

Conheça mais sobre a execução orçamentária do Tribunal, detalhada por nota de empenho emitida: [2017](#), [2018](#) e [2019](#).

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

A gestão orçamentária e financeira enfrentará grandes desafios especialmente a partir de 2020, pois os recursos orçamentários, calculados nos termos da EC 95/2016, serão escassos. O principal motivo é que não mais se aplicará a compensação de 0,25% concedida pelo Poder Executivo (§ 8º do art. 107 do ADCT, introduzido pelo art. 1º), realizada nos primeiros três anos da vigência da emenda. Uma outra razão importante é que a base de cálculo da previsão orçamentária é o ano de 2016, quando o Judiciário Trabalhista sofreu um corte de 29% em sua verba de custeio, um dos maiores de sua história recente..

Além disso, a dotação de pessoal deverá sofrer um desequilíbrio mais sério porque existe a projeção, nos próximos anos, de que o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) acumulado, utilizado para atualizar o orçamento, seja menor que o percentual de crescimento da folha de pagamento, pelos motivos já relatados anteriormente (implementação da última parcela do PCS de servidores, aumento do subsídio dos magistrados e nomeação, embora em pequena quantidade, de novos servidores). A expectativa é de que, para garantir o pagamentos das despesas de pessoal e benefícios, de natureza obrigatória, outros projetos e programas serão seriamente afetados, exigindo um grande esforço para a manutenção do funcionamento satisfatório do Tribunal, especialmente em 2020, primeiro ano do fim da compensação de 0,25% prevista na EC nº 95/2016.



CONFORMIDADE LEGAL

As contratações são precedidas por estudos técnicos e desenvolvidas em conformidade com os normativos legais e as regulamentações internas.

Os principais enquadramentos são pregão eletrônico (Decreto nº 10.024/19), contratação de empresa remanescente (artigo 24, inciso XI da Lei nº 8.666/93), contratações até R\$17.600,00 (artigo 24, inciso II da Lei nº 8.666/93) e inexigibilidade de licitação enquadrada no artigo 25 caput da Lei nº 8.666/93.

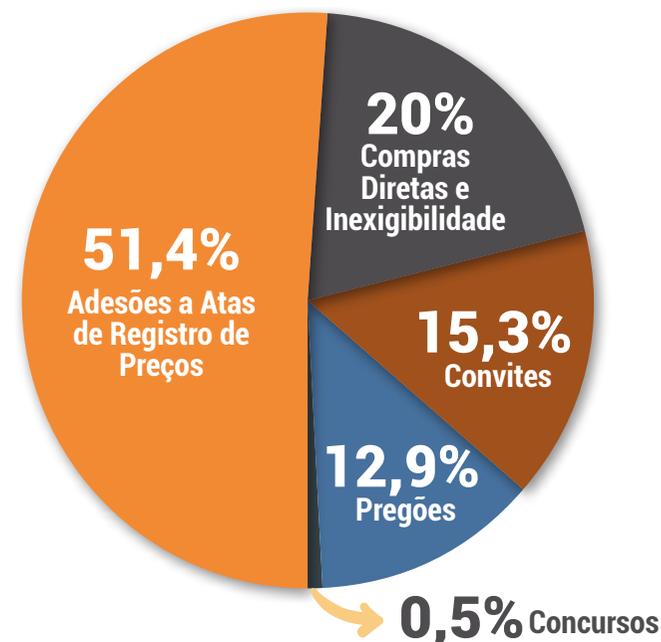
Dentre as regulamentações internas, podem ser citadas a Portaria PRESI 267/2016, que estabelece os procedimentos para o planejamento das aquisições de bens e contratações de serviços, e a Portaria PRESI 58/2018, que trata da pesquisa de mercado e de preços no âmbito do TRT-12.

A execução observa, também, um conjunto de normativos impostos pela União, órgãos de controle externo, Conselhos Superiores e normas relativas à sustentabilidade e à acessibilidade. Além de tudo isso, busca orientar-se pelas recomendações da unidade de Controle Interno presentes nos relatórios de auditorias e por normativos de outros órgãos da União, como o Ministério da Economia e a Controladoria Geral da União (CGU).

Em 2019, o TRT-12 realizou 327 novos processos de contratação, um montante aproximado de R\$ 7,3 milhões.

Contratações por modalidade em 2019

Modalidades das Contratações	Quantidade	Valor R\$
Compras Diretas e Inexigibilidade	229	1.467.689,03
Pregões	37	949.028,94
Adesões a Atas de Registro de Preços	50	3.778.497,34
Convites	8	1.122.034,41
Concursos	3	37.781,96
TOTAL	327	7.355.031,68



DESPESAS DE CUSTEIO EM 2019

(Total: 35,7 milhões)



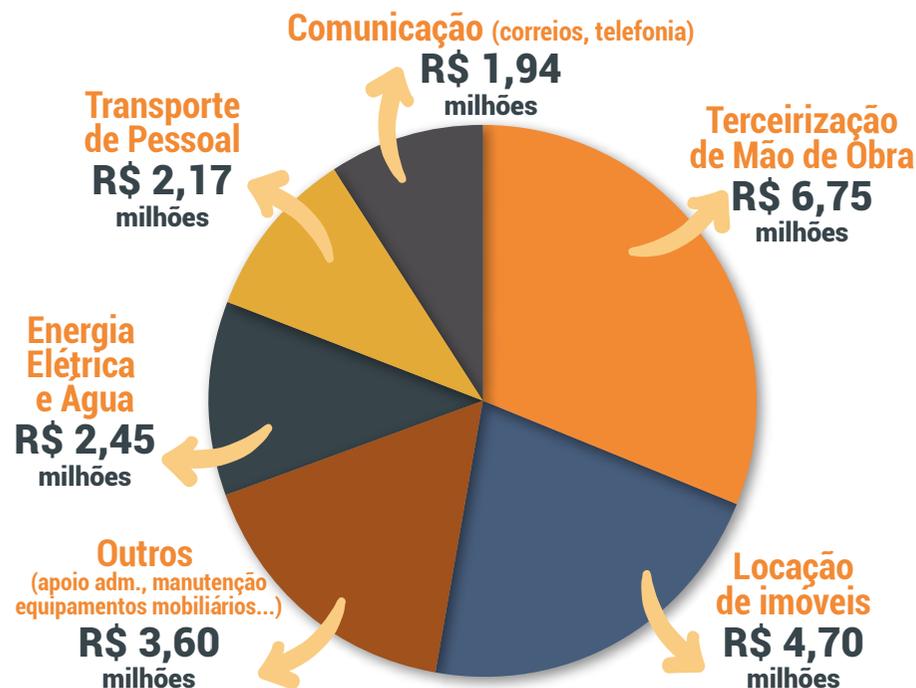
Do total das despesas de custeio, R\$ 32,1 milhões foram destinadas à sustentação e à manutenção do órgão, e o restante ao incremento de sua estrutura patrimonial - imóveis e bens permanentes.

Os R\$ 2,2 milhões de "Outras Despesas" englobam indenizações, livros e periódicos e contribuição previdenciária de serviços de terceiros.

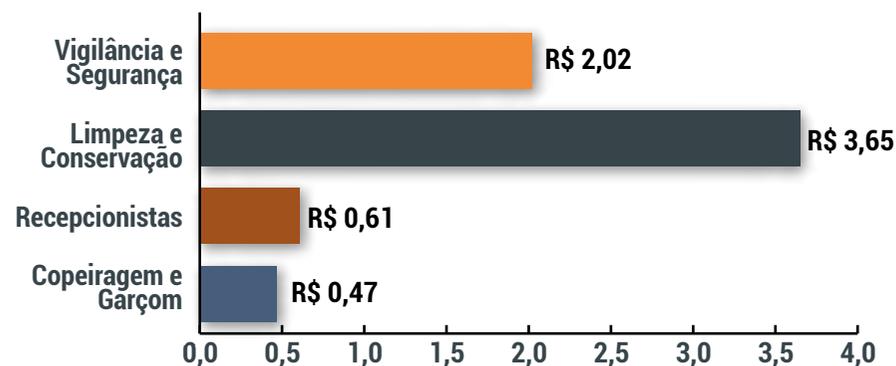
Desdobrando-se as despesas de funcionamento administrativo, percebe-se que a terceirização de mão de obra respondeu por 31,2% do total, seguida pela locação de imóveis, com 21,7% das despesas desse grupo.

FUNCIONAMENTO ADMINISTRATIVO

(Total: R\$ 21,6 milhões)

**DESPESAS DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS**

(Total: R\$ 6,75 milhões)



CONTRATAÇÕES MAIS RELEVANTES

As contratações realizadas pelo TRT-12 estão previstas no Plano Anual de Aquisições e Contratações de 2019 (PAAC 2019), elaborado pelas unidades gestoras (14 ao todo) no exercício anterior ao de sua execução. Embora a sugestão do dispêndio parta da unidade gestora, é a Presidência que aprova o Plano, observando seu alinhamento aos objetivos gerais e estratégicos do TRT-12.

Em consonância com as recomendações do TCU, a implantação do PAAC deu-se em 2016 e decorreu do Plano de Trabalho de Governança de Aquisições aprovado pela Presidência. Desde então, vem sendo aplicado no TRT-12 e se mostrado um eficiente instrumento para o aprimoramento dos processos de trabalho, com a utilização mais eficiente e eficaz dos recursos públicos.

O PAAC reúne não somente as novas contratações, mas também os contratos continuados firmados em exercícios anteriores e renovados para o exercício presente. Dentre as principais contratações, destacam-se as de tecnologia da informação, obras e manutenção predial e para funcionamento administrativo, especialmente serviços de limpeza e conservação, vigilância ostensiva e eletrônica, conforme apresentado em gráficos anteriores.

Aquisições e Contratações realizadas em 2019	Valor (R\$)
Contratos continuados (energia, água, telefonia, limpeza, vigilância, aluguéis, etc)*	18.923.761,85
Tecnologia da Informação	7.759.189,83
Manutenção	3.928.310,78
Indenizações para oficiais de Justiça e ajuda de custo para magistrados	2.629.697,79
Obras e engenharia	2.051.491,47
Diárias e ressarcimento de transporte	1.426.265,33
Almoxarifado	1.295.516,96
Estagiários	835.813,30
Capacitação de servidores	587.113,26
Aperfeiçoamento de magistrados	434.102,91
Segurança e limpeza**	247.046,15
Comunicação Social	73.708,29
Área de Apoio Judiciário	43.349,49
Imprevistos	42.080,78
Cartão Corporativo	14.122,26
TOTAL	40.291.570,45

*Firmados em exercícios anteriores e prorrogados para 2019

**Contratos novos

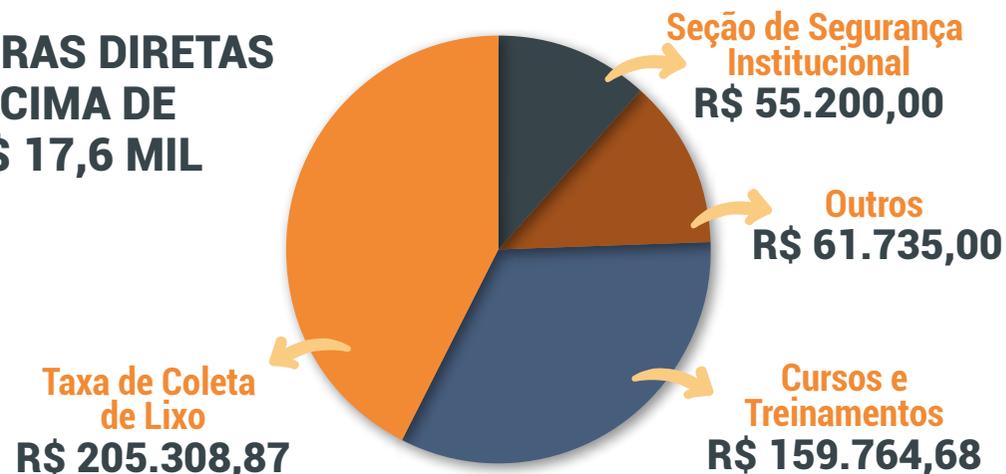
CONTRATAÇÕES DIRETAS

As contratações diretas são assim chamadas porque dispensam boa parte dos trâmites de um processo licitatório. Mas para que ela se efetive, as unidades gestoras devem elaborar pesquisa de mercado e anexar ao menos três orçamentos de fornecedores distintos.

Contratações Diretas	Quantidade	Valor (R\$)
até R\$ 17,6 mil	220	985.680,48
acima de R\$ 17,6 mil	9	482.008,55

As contratações diretas permitidas por lei com valores acima do limite geral de dispensa de licitação (R\$ 17,6 mil) dividem-se em cursos e treinamentos, segurança institucional, coleta de lixo e outros. Há que se destacar o esforço da área de capacitação na aquisição do pacote de cursos EaD, o que praticamente dobrou o número de horas de treinamento ofertadas aos servidores, de sete mil em 2018 para 15 mil em 2019.

COMPRAS DIRETAS ACIMA DE R\$ 17,6 MIL



PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

Um dos principais desafios da gestão de licitações e contratos será garantir que as aquisições e contratações, necessárias ao alcance dos objetivos estratégicos do TRT-12, ocorram de forma regular e satisfatória apesar das restrições orçamentárias impostas pela EC 95/2016. Isso porque, a partir de 2020, os órgãos do Judiciário vão perder a compensação de 0,25% concedida pelo Poder Executivo nos primeiros três anos da vigência da emenda, conforme previsão estabelecida na própria norma (§ 8º do art. 107 do ADCT, introduzido pelo art. 1º).

Outros desafios são: manutenção do funcionamento administrativo e tecnológico do Tribunal; gestão de recursos de TI, manutenção predial, entre outros que compõem o rol de despesas correntes.

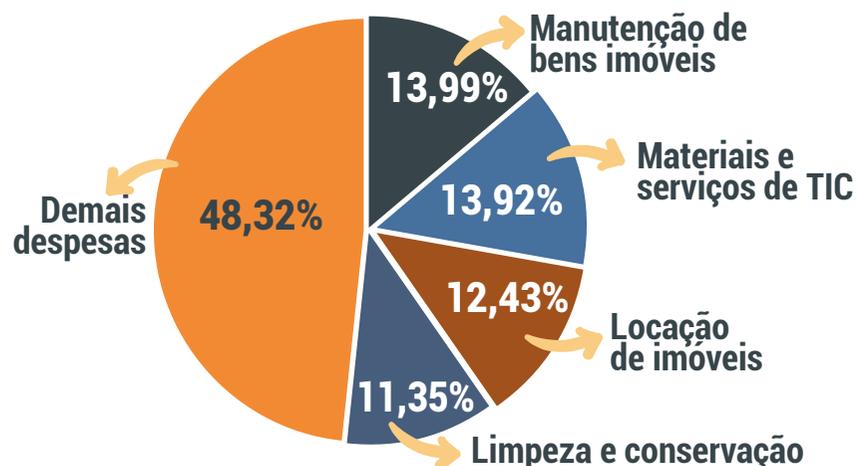
A otimização da gestão de pessoas e dos processos internos de trabalho, conjugadas com a busca pelo alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal, deverão contribuir para a superação desses desafios.

A implantação de um sistema nacional de contabilidade de custos está em fase piloto junto a Secretaria de Orçamento e Finanças do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Nessa fase, o sistema está sendo utilizado somente por alguns TRTs e o TST. A previsão é que até 2020 o sistema seja instalado no TRT-12.

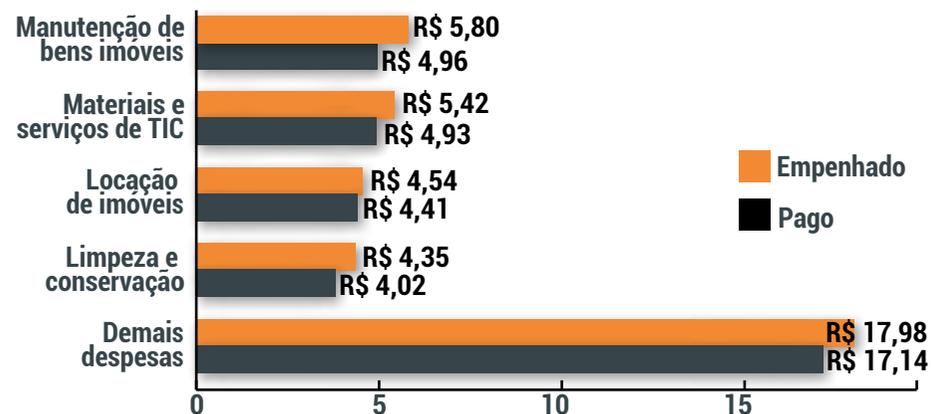
Atualmente, as informações dos centros de custos são comunicadas no momento do pagamento no sistema Siafi, de acordo com modelo e orientações encaminhadas pelo CSJT.

PRINCIPAIS DESPESAS DE CUSTEIO E SUAS PARTICIPAÇÕES NO ORÇAMENTO PRÓPRIO

(Total de valores pagos: R\$ 35,49 milhões)



DESPESAS DE CUSTEIO EMPENHADAS X PAGAS (EM R\$ MILHÃO)



O custo dos quatro principais grupos de despesas absorveu 51,69% do total do orçamento destinado à manutenção geral do Tribunal, com destaque para a manutenção de bens imóveis, com 13,99%, e os materiais e serviços de Tecnologia da Informação, com 13,92%.

Além disso, houve descentralizações internas do Tribunal Superior do Trabalho para a área de TI no valor de R\$ 1,9 milhão, que somados aos 5,4 milhões do orçamento próprio, totalizaram R\$ 7,3 milhões. Deste montante, R\$ 3 milhões foram de investimentos, com destaque para a atualização da infraestrutura de servidores de rede, com capacidade de processamento e memória para atender ao Tribunal até o ano de 2023, no valor de R\$ 1,8 milhão.

5.4 GESTÃO DE
Custos

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

O principal desafio para uma alocação mais eficiente dos recursos, com a consequente melhoria da qualidade dos gastos do TRT-12, é conhecer de forma mais detalhada as reais necessidades da instituição, o que pode ser obtido por meio de uma avaliação individual de todos os contratos vigentes, com a busca permanente de soluções mais econômicas. As ações futuras deverão estar voltadas, especialmente, à efetiva implantação de Sistema de Custos a que se refere o § 3º do art. 50 da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC 101/2000), que vem sendo coordenada pelo CSJT. Tal iniciativa permitirá a identificação detalhada dos custos, com a implementação de ações pontuais para melhorar a qualidade do dispêndio.



CONFORMIDADE LEGAL

Para assegurar a conformidade com a Lei nº 8.112/1990 e demais normas aplicáveis à gestão de pessoas, o TRT-12 observa o conjunto de regras e diretrizes estabelecidas pelo CSJT, pelo CNJ e pelos órgãos de controle. Para tanto, o Tribunal verifica diariamente as normas publicadas pelos referidos Conselhos, analisa os acórdãos provenientes do TCU em matéria de pessoal, instrui os expedientes de acordo com as orientações desses órgãos e promove a adequação de seus normativos internos e sistema informatizados.

Aliado a isso, por meio de informações extraídas do Sistema de Recursos Humanos e do Sistema de Folha de Pagamento, periodicamente são realizadas auditorias preventivas de forma a corrigir eventuais inconsistências. Também são acompanhadas as diligências e apontamentos dos órgãos de controle, com a adoção das providências necessárias.

Por meio de acesso ao Sistema ePessoal, tem-se dado tratamento aos indícios de irregularidades levantados pelo TCU, facilitando o controle da conformidade. No exercício de 2019, foram apontados 109 novos indícios no Sistema do TCU. Desse total, 103 versam sobre um único assunto - a acumulação de quintos e décimos com a Gratificação de Atividade Externa dos oficiais de Justiça - e, na data da conclusão deste relatório, estavam em análise pela Administração. Em relação aos outros seis, nenhum deles foi confirmado pelo TCU após as ponderações feitas pelo TRT-12: cinco foram considerados improcedentes e um foi enviado a outro órgão. Vale destacar

que outros três indícios apontados no ano passado também foram considerados improcedentes pelo órgão de controle em 2019.

A Secretaria de Controle Interno do TRT-12, por seu turno, protocolou dois expedientes de auditoria em gestão de pessoas, com o levantamento de 13 recomendações, sendo nove delas atendidas.

RECOMENDAÇÕES CONTROLE INTERNO EMITIDAS EM 2019



Dentre os apontamentos realizados em 2019 pelos órgãos de controles, externos e internos, podemos citar a requisição feita pela Coordenadoria de Controle e Auditoria do CSJT (RDI-CCAUD/CSJT 139/2019), que solicitou informações relacionadas ao Plano Estratégico de Gestão de Pessoas e ao Plano de Ações de Curto Prazo, além de informações relacionadas a aquisições e contratações da área de gestão de pessoas.

5.5 GESTÃO DE PESSOAS E Competências



Em 31 de dezembro de 2019 o TRT-12 contava com a autorização de todos os servidores para acesso às respectivas declarações de bens, conforme dispõe a Lei 8.730/93. Os atos de admissão, concessão de pensão civil e aposentadoria foram registrados no ePessoal, conforme instrução Normativa TCU 78/2018.

Foram instaurados processos para reposição de valores recebidos indevidamente por servidores, aposentados e beneficiários de pensão civil, nos termos da Orientação Normativa SGP/MP 5/2013.

Em 2019 foram endereçados à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) 35 questionamentos recebidos pela Ouvidoria, sendo 10 relacionados a cargos vagos/funções/lotações. As perguntas mais frequentes passaram a integrar o [FAQ](#) disponível no portal do Tribunal.

Irregularidades, sindicâncias e processos administrativos disciplinares

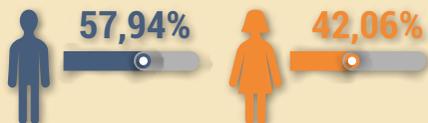
O procedimento para apuração de eventuais ilícitos administrativos tem como ponto de partida a comunicação do fato à Presidência do Tribunal. Caso se entenda pela ocorrência de ilícito administrativo, a Presidência determina a abertura de sindicância ou processo disciplinar propriamente dito, nomeando uma comissão para a apuração dos fatos, por meio de portaria, em atendimento ao disposto no art. 143 da Lei 8.112/90. Importante destacar que o total de comunicações de supostas irregularidades, somadas às sindicâncias e aos processos administrativos disciplinares abertos, representam 0,06% do quadro de pessoal ativo.

APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS



AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

MAGISTRADOS ATIVOS



SERVIDORES ATIVOS

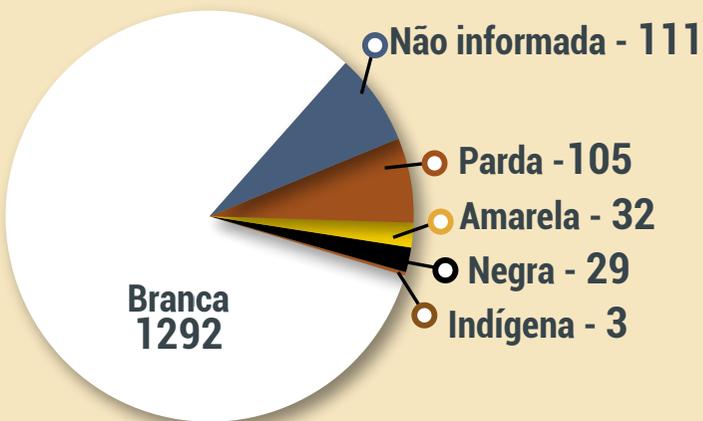


PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

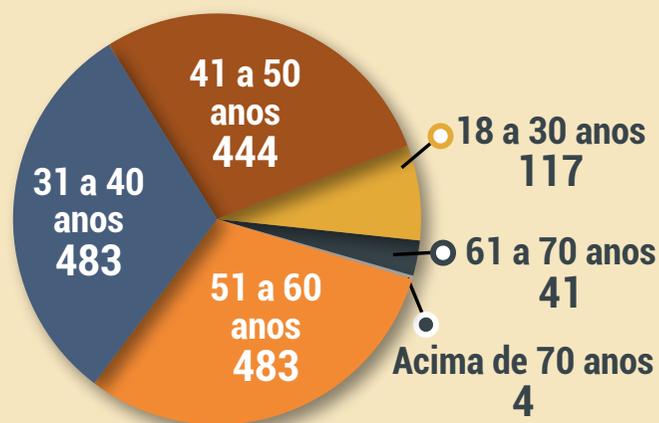


DISTRIBUIÇÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES ATIVOS

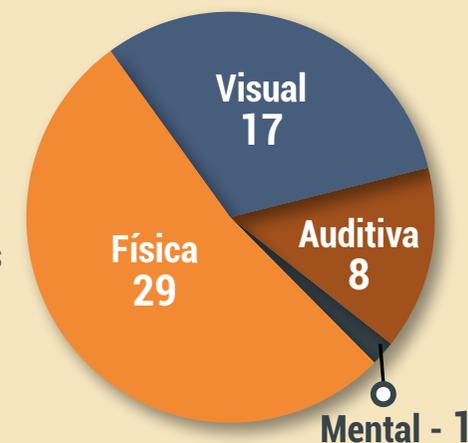
POR ETNIAS



POR FAIXA ETÁRIA



POR TIPO DE DEFICIÊNCIA

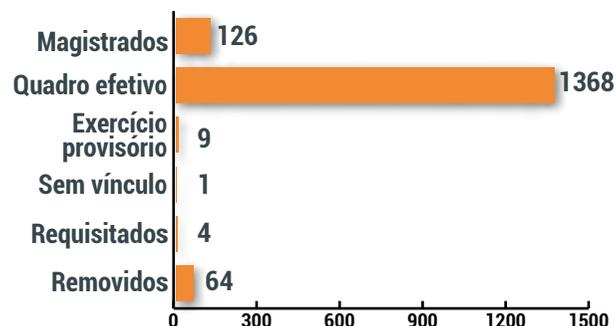


5.5 GESTÃO DE PESSOAS E Competências

O quadro de pessoal do TRT-12 é composto basicamente por quatro carreiras, sendo três regidas pelas Leis 8.112/190 e 11.416/06 e uma pela LOMAN – Lei complementar 35/79. O Tribunal contava com 53 estagiários no último dia do ano de 2019. O quadro efetivo é composto por 1.633 cargos de servidores e 134 de magistrados, conforme infográfico.



Além do pessoal do quadro efetivo em exercício, a força de trabalho do TRT-12 também é composta por servidores em exercício provisório, requisitados, sem vínculo com a Administração e removidos.

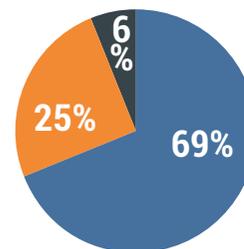


O Conselho Nacional de Justiça estabeleceu, por meio da [Resolução CNJ 219/2016](#), a divisão de áreas em:

Apoio Direto à Atividade Judicante (TLP 1 e 2) e Apoio Indireto à Atividade Judicante - Apoio Administrativo (TLP3). Pela norma, a quantidade total de servidores lotados na área de Apoio Indireto à Atividade Judicante deve corresponder a, no máximo, 30% do total de servidores. São excluídos da base de cálculo as escolas judiciais e da magistratura e as áreas de tecnologia da informação. Portanto, dentre os 365 servidores constantes da TLP 3, apenas 287 são considerados lotados na área de Apoio Indireto à Atividade Judicante, que correspondem ao percentual de 20,98%, quase 10 pontos percentuais abaixo do limite estabelecido.

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR ÁREA (Total: 1446 servidores)

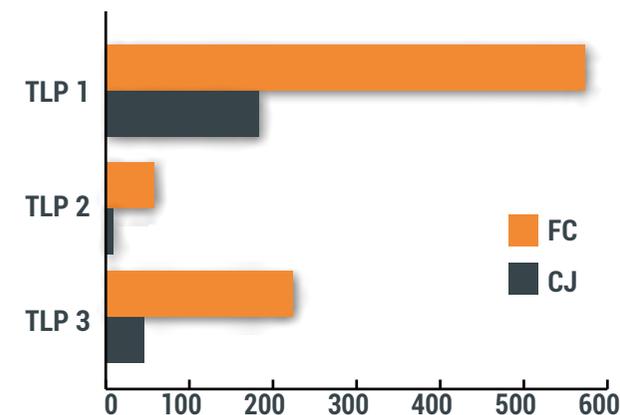
- TLP 1 - Unidades Judiciárias de Primeiro e Segundo Grau
- TLP 2 - Demais Unidades de Apoio Direto à Atividade Judicante
- TLP 3 - Unidades de Apoio Indireto à Atividade Judicante



A Resolução 219 também estabelece a lotação paradigma, que especifica o quantitativo mínimo de servidores das unidades judiciárias de primeiro e de segundo grau. Ela é definida com base em duas variáveis: quantidade média de processos (casos novos) distribuídos a cada unidade no último triênio e o Índice de Produtividade de Servidores.

Em atendimento à Lei de Acesso à Informação e às Resoluções CNJ 102/2009, 215/2015 e 219/2016, o TRT-12 publica periodicamente em seu Portal da Transparência as informações sobre pessoal.

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS DE CONFIANÇA E FUNÇÕES COMISSIONADAS POR ÁREA DE EXERCÍCIO



ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAS

Um dos principais riscos identificados na área de gestão de pessoas é o descompasso entre o número de vacâncias e as reposições.

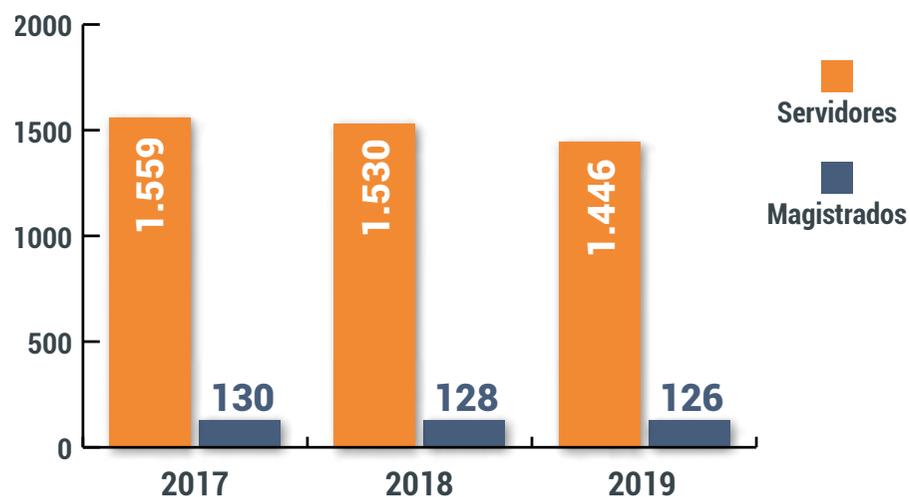
Em fevereiro de 2017 o CSJT editou a Recomendação 21/2017, vedando o provimento de cargos efetivos, cargos em comissão e funções comissionadas que aumentem a despesa de pessoal. Somente estão autorizados os provimentos em vagas decorrentes de exoneração, vacância por posse em outro cargo público inacumulável, demissão e falecimento sem instituição de pensão. Dessa forma, as nomeações que gerem despesas somente podem ocorrer após a distribuição, pelo CSJT, do quantitativo previsto no Anexo 5 da Lei Orçamentária Anual.

Em 2019 ocorreram 103 vacâncias de cargos (8 de magistrados e 95 de servidores). Em relação aos cargos de juiz substituto, dois deles foram providos por meio da remoção de magistrados aprovados no 1º Concurso Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho. Em relação aos servidores, como não houve autorização do CSJT para a reposição das vagas que implicasse aumento de despesas, foram providos apenas 17 cargos. Houve também o provimento de um cargo de Desembargador do Trabalho, por membro do Ministério Público do Trabalho, para provimento de vacância ocorrida em 2018, decorrente de aposentadoria.

O déficit existente em 31 de dezembro de 2019 era de 201 cargos, 12,3% da força de trabalho. Esse número poderá ser elevado para 311 até dezembro de 2020, caso os servidores que já implementaram ou venham a implementar o direito à aposentadoria requeiram o benefício.

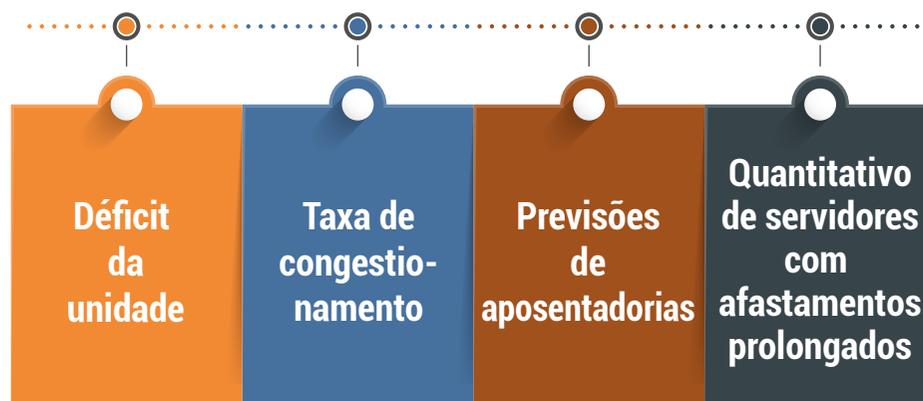
Para reduzir os impactos desse desequilíbrio, a Secretaria de Gestão de Pessoas faz o controle das previsões de aposentadoria, propõe a abertura de concurso público para provimento de cargos de servidores do quadro de pessoal e coordena reuniões do Comitê de Movimentação, nas quais são definidas as remoções e alocações de pessoal.

**QUANTITATIVO DE MAGISTRADOS
E SERVIDORES ATIVOS**



Comitê de Movimentação de Servidores

Os principais critérios analisados pelo Comitê de Movimentação para remoção e alocação de servidores estão representados na imagem abaixo:



No decorrer de 2019 foram realizadas 28 reuniões do Comitê, que resultaram na abertura de 27 editais de remoções internas. Também foram autorizadas nove permutas entre Tribunais do Trabalho e nove redistribuições por reciprocidade.

Os estudos realizados permitiram o equilíbrio na alocação dos servidores e a equidade de tratamento entre as unidades, sem deixar de levar em consideração as peculiaridades de cada situação e o impacto de cada movimentação na instituição como um todo. Com as estratégias adotadas em 2019, mesmo diante das dificuldades de provimento dos cargos foi possível adequar a lotação de praticamente todas as unidades aos limites estabelecidos pela Resolução CNJ 219/2016.

Política de Retenção e Rotatividade de Pessoal

Desde 2012 o TRT-12 adota normas de movimentação de servidores que buscam reduzir a rotatividade de pessoal nas unidades, decorrentes de remoções internas e permutas entre tribunais. Entre elas estão, a título de exemplo, os períodos mínimos de permanência na unidade de lotação. Essas iniciativas possibilitaram a redução das movimentações entre tribunais e as remoções internas para locais considerados mais atrativos.

Remoções internas

As movimentações internas são regidas pela Portaria PRESI nº 164/2017. As remoções a pedido são realizadas por processo seletivo ou indicação para exercício de função ou cargo em comissão. Em regra, a movimentação só poderá ocorrer se houver possibilidade de reposição da vaga. A abertura de edital de seleção depende da análise do Comitê de Movimentação e autorização da Presidência.

Os editais poderão exigir, mediante justificativa e com base nas competências mapeadas de cada área, qualificação profissional e/ou conhecimento específico do candidato, que serão comprovados por meio de títulos, certificados ou diplomas de cursos técnico, de aperfeiçoamento, de graduação e/ou de pós-graduação. Em 1º de julho de 2018, a SGP implementou projeto para fomentar o uso dos perfis profissionais nos processos seletivos para funções comissionadas de natureza gerenciais.

Com o objetivo de subsidiar os estudos sobre a rotatividade e movimentação de pessoal e os motivos dos desligamentos e remoções de servidores, o TRT-12 disponibiliza, desde 2017, formulários de desligamento e movimentação interna consultando o servidor sobre as causas que levaram ao pedido. Os documentos também avaliam o nível de satisfação com diversas variáveis relacionadas à gestão de pessoas. Dessa forma, torna-se possível traçar novas estratégias de retenção a partir da análise das respostas aos questionários.

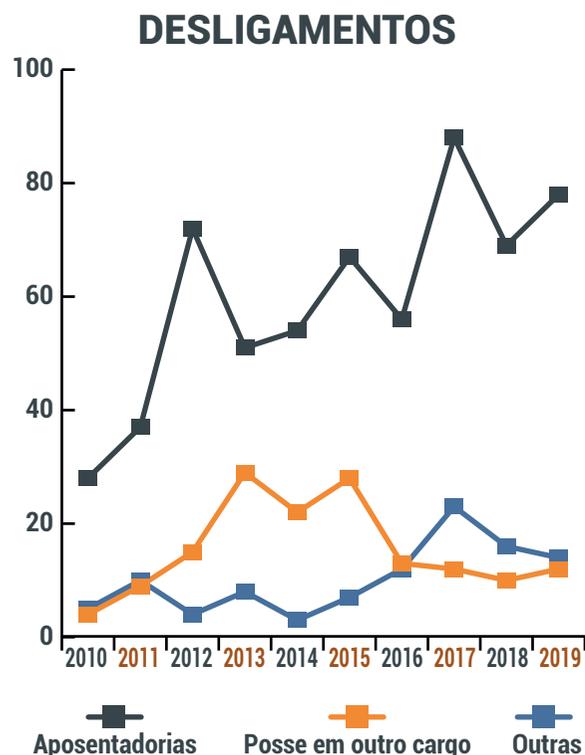
Ressaltamos que a Resolução CSJT 222/2018, que dispõe sobre diretrizes para a implantação de boas práticas de retenção de talentos no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, passou a exigir a aplicação de questionários semelhantes, cujos modelos começaram a ser utilizados no TRT-12 a partir de 2019. A análise dos questionários em 2019 mostrou que grande parte das movimentações está relacionada à "família". De todo modo, o teletrabalho foi regulamentado em 2016 no TRT-12 e, em 2018, abriu-se a possibilidade para o servidor dessa modalidade de trabalho morar

em qualquer lugar do país, permitindo, assim, que ele possa realizar o seu anseio de residir em outras cidades sem necessariamente se remover da unidade.

Ainda que nem todos os gestores e servidores se adaptem a essa realidade de trabalho, é possível que grande parte das remoções seja impactada por ela. Entretanto, essa afirmação só poderá ser confirmada nos próximos anos de avaliações e estudos.

No que diz respeito aos desligamentos de servidores – que consideram todas as vacâncias de cargos, inclusive redistribuições – 75% deles ocorreram por motivo de aposentadoria em 2019 – as 79 aposentadorias representaram 4,77% do quadro de pessoal. Destaca-se que o aumento desse tipo de desligamento observado nos últimos anos tem relação com a data de criação do TRT-12, em 11 de dezembro de 1981, ou seja, há quase 40 anos.

Em 31 de dezembro de 2018 o TRT-12 tinha 1.509 servidores ativos no quadro permanente de pessoal. No decorrer de 2019 saíram 104 e ingressaram 26 servidores. Utilizando-se a fórmula clássica de cálculo do turnover, tem-se um índice de 4,31%.

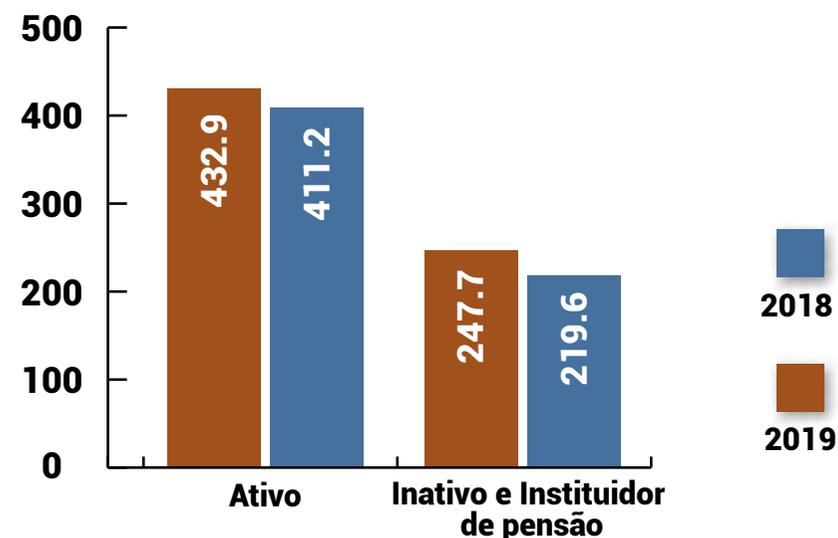


DETALHAMENTO DAS DESPESAS DE PESSOAL

Em 2019 o TRT-12 teve um gasto de R\$ 432,9 milhões com o quadro de magistrados e servidores ativos (64% do orçamento de pessoal). Desse valor, cerca de 91% correspondem às despesas com remuneração e vantagens variáveis, como retribuição por cargo em comissão e indenizações. Para inativos e instituidores de pensão, o gasto anual foi de R\$ 247,7 milhões (36%).

Categorias	Ativos	Inativos	Pensionistas
Vencimentos e Vantagens Fixas	39,29%	73,51%	72,38%
Retribuições	43,34%	17,87%	15,55%
Gratificações	8,94%	5,41%	7,49%
Adicionais	5,45%	0,18%	0,12%
Indenizações	0,03%	1,41%	0,05%
Benefícios Assistenciais e Previdenciários	1,69%	0,00%	0,00%
Demais despesas variáveis	0,6%	0,00%	0,00%
Despesas de exercícios anteriores	0,64%	1,31%	0,42%
Decisões Judiciais	0,02%	0,31%	3,99%

EVOLUÇÃO DE GASTOS COM PESSOAL (em R\$ milhão)



Justificativas para o Incremento das Despesas com Pessoal

No ano de 2019, em comparação com 2018, houve um incremento de 7,67% no número de servidores inativos e instituidores de pensão, enquanto a força de trabalho teve uma redução de 4,33%. O aumento do gasto com a folha de pagamento (ativo/inativo/instituidor de pensão) se deu por força da implementação, em janeiro, da última parcela do plano de cargos e salários instituída pela Lei nº 13.317/2016.

Remuneração

A tabela abaixo apresenta, de forma simplificada, as tabelas de remuneração estabelecidas pelas Leis números 13.091/2015 (magistratura) e 11.416/2006 (servidores), alterada pelas Leis 12.774/2012 e 13.317/2016, das carreiras existentes no TRT 12, diferenciando os cargos que recebem gratificações específicas, como Analista Judiciário-Área Judiciária-Especialidade Oficial de Justiça e Técnico Judiciário-Área Judiciária-Especialidade Segurança.

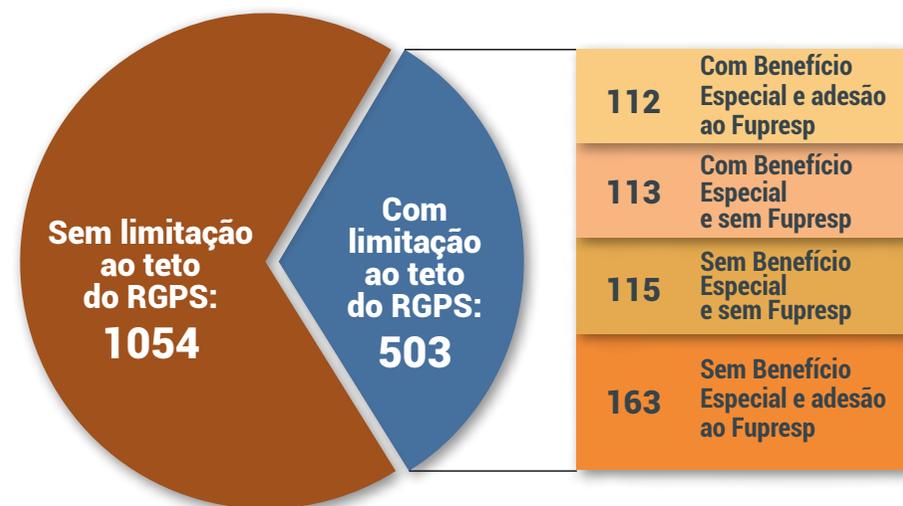
Cargo	Remuneração
Desembargador do TRT	R\$ 35.462,22
Juiz Titular de Vara do Trabalho	R\$ 33.689,11
Juiz do Trabalho Substituto	R\$ 32.004,65
Analista Judiciário Oficial de Justiça	de R\$ 14.271,70 a R\$ 21.428,83
Analista Judiciário	de R\$ 12.455,30 a R\$ 18.701,52
Técnico Judiciário Especialidade Segurança	de R\$ 8.698,44 a R\$ 13.020,66
Técnico Judiciário	de R\$ 7.591,37 a R\$ 11.398,39
Auxiliar Judiciário	de R\$ 3.890,69 a R\$ 6.750,55

Em atendimento à Lei de Acesso à Informação e às Resoluções CNJ números 102/2009 e 215/2015, o TRT 12 publica periodicamente no Portal da Transparência informações detalhadas sobre a remuneração de pessoal.

Previdência

Com a publicação da Lei 12.618/2012 e início do funcionamento da Funpresp-Jud, em outubro de 2013, os novos servidores públicos passaram a ter suas aposentadorias e pensões limitadas ao valor máximo estabelecido para o Regime Geral de Previdência Social. A referida norma também permitiu aos servidores e membros que tenham ingressado no serviço público até a data anterior à vigência do regime de previdência complementar a opção de aderir ao regime instituído. Esse prazo foi reaberto pela Lei nº 13.328/2016 e pela Medida Provisória nº 853/2018. Em 31 de dezembro de 2019, o quadro previdenciário do TRT-12 era o seguinte:

PREVIDÊNCIA DE MAGISTRADOS E SERVIDORES



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

No TRT-12, a avaliação de desempenho funcional é aplicada aos servidores para efeito de:

- aquisição de estabilidade;
- progressão ou promoção funcional.

O órgão encerrou 2019 com 1.432 servidores ativos, incluindo aqueles lotados em outros órgãos. Dentre eles, 608 estavam em processo de avaliação funcional.

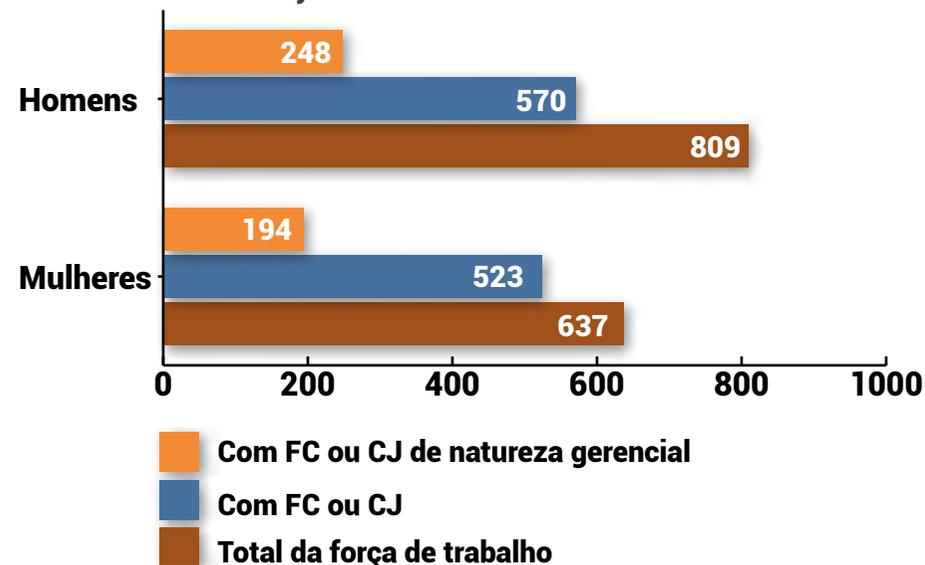
O índice de aprovação nas avaliações de desempenho foi de 100%, mas cinco servidores deixaram de ser promovidos na carreira por insuficiência de horas de cursos de aperfeiçoamento, necessárias à promoção funcional. Ao todo 31 servidores concluíram o estágio probatório, adquirindo a estabilidade.



IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O gráfico mostra o total de servidores homens, mulheres e a distribuição de funções comissionadas e cargos em comissão por gênero. Percebe-se que, apesar do maior volume absoluto de FC e CJ ser ocupado por homens, percentualmente o número de mulheres é superior: 82% delas tem FC ou CJ, contra 70% dos homens. Em relação às funções e cargos de natureza gerencial, 30% dos homens e 30% das mulheres têm essas atribuições, o que demonstra a igualdade de oportunidades na questão de gênero. Esses dados sinalizam que o TRT-12 está alinhado à Res. 255/2018 do CNJ, que instituiu a política de incentivo à participação feminina. Por fim, vale ressaltar que todos os servidores que exercem funções e cargos de natureza gerencial são efetivos.

DISTRIBUIÇÃO DE FCS E CJS POR GÊNERO



VALORIZAÇÃO E MERITOCRACIA

As principais iniciativas direcionadas à motivação e ao reconhecimento do trabalho dos servidores são:

- **PROGRAMA DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS:** traz como benefícios aos servidores a consciência de suas competências, a identificação e a visualização de sua trilha de desenvolvimento. O Programa permite, ainda, o alinhamento da atuação com as estratégias da instituição e maior transparência na Política de Gestão de Pessoas. Em 2019 foi realizada a revisão do mapeamento das unidades das Áreas Judiciária e Apoio Judiciário e, ainda, o segundo ciclo de avaliação das competências técnicas e comportamentais de todos os servidores lotados nessas áreas. Nesse ano, a Gestão por Competências, além de abranger os subsistemas de capacitação e seleção do TRT-12, serviu de base para o mapeamento de ocupações críticas e para o Programa de Sucessão.
- **PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL:** Alinhado à Lei 11416/2006, busca o desenvolvimento pessoal e profissional contínuo para os ocupantes de cargos de gestão, observando as competências necessárias a cada nível organizacional: estratégico, tático e operacional. Em 2019 foram capacitados 210 gestores de nível tático-operacional.
- **TRANSPARÊNCIA NA MOVIMENTAÇÃO DE SERVIDORES:** a movimentação a pedido para exercício FC ou CJ é, em regra, precedida da abertura de editais de seleção, o que proporciona a transparência do processo e a valorização da meritocracia na ocupação de funções.
- **PROGRAMA DE INCENTIVO À INOVAÇÃO:** Conhecido como Eureka!, permite a magistrados e servidores, individualmente ou em equipes, sugerir à Administração novas ideias ou boas práticas, gerando um ambiente de construção coletiva e participativa no TRT-12. No ano de 2019 foram inscritas 32 propostas.
- **TELETRABALHO:** proporciona aos servidores participantes a redução de custos e de tempo com transporte, vestuário e alimentação, além da flexibilização de horários, possibilidade de maior convívio com a família e organização pessoal e profissional. O TRT-12 encerrou o ano com 133 teletrabalhadores, o que representa 9,1% da força de trabalho compreendida pelos servidores.
- **CÓDIGO DE ÉTICA:** busca a harmonia, ordem e transparência, em razão dos referenciais que cria, contribuindo para o aprimoramento da gestão de pessoas.
- **PROGRAMA DE GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL:** realiza bianualmente a pesquisa de clima. O objetivo é identificar as satisfações e insatisfações do público interno, a fim de definir planos de ações para melhoria do clima e, conseqüentemente, da organização.
- **PROJETO DE GESTÃO DO CONHECIMENTO:** consiste em um conjunto de meios, processos, recursos e atividades ligadas a criação, coleta, organização, transferência e compartilhamento de informações e conhecimentos que apoiam a tomada de decisão e o alinhamento estratégico. Um dos benefícios aos servidores é criar um ambiente organizacional propício à colaboração e produção coletiva do conhecimento. Em 2019 o TRT-12 contava com quatro comunidades de práticas: teletrabalho (27 usuários),

- conciliação (4 usuários), diretores de 1º grau (7 usuários); oficiais de Justiça (58 usuários).
- **CONTINUIDADE DAS AÇÕES RELACIONADAS À POLÍTICA DE SUCESSÃO:** o objetivo é contribuir para o desenvolvimento profissional dos servidores, por meio da promoção de ações para formação de sucessores qualificados para as ocupações críticas.
 - **AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL:** tem o objetivo de contribuir com as ações realizadas pelo TRT 12 em benefício da comunidade interna e externa por meio de campanhas assistenciais como: arrecadação de agasalho no período de inverno, campanha de Natal para doação de roupas e brinquedos a crianças em vulnerabilidade social e doação de sangue e/ou medula óssea, entre outras.

GOVERNANÇA

Além dos programas, projetos e ações apresentados como “Indicadores de Conformidade”, “Rotatividade de Pessoal” e “Valorização e Meritocracia”, a Secretaria de Gestão de Pessoas adota outras medidas para alcançar a visão institucional do TRT-12: “Ser reconhecido, até 2020, pela excelência na prestação jurisdicional, primando pela valorização das pessoas e pelo desenvolvimento social”. As iniciativas também refletem no atingimento da missão institucional de “Realizar justiça com celeridade e efetividade no âmbito das relações de trabalho”. Nesse sentido, destacam-se os objetivos estratégicos estabelecidos pelo TRT-12 para o período 2015-2020: “Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional” e “Assegurar

a qualidade de vida no meio ambiente de trabalho”.

Para atingir esses dois resultados, a SGP auxilia outras unidades na execução de ações de sua responsabilidade, cabendo ainda atuar no sentido de “aprimorar a gestão de pessoas”, outro objetivo estratégico.

O norte das ações necessárias para isso acontece por meio do atendimento às recomendações do TCU no questionário do Levantamento dos Índices de Governança de Pessoal (iGovPessoas), que avalia o grau de maturidade das práticas de gestão de pessoas dos órgãos públicos.

Além das iniciativas já citadas para o fortalecimento da governança e o aprimoramento da gestão de pessoas, tem-se:

- planejamento anual da área de Gestão de Pessoas, com objetivos, indicadores e metas de desempenho para cada função;
- elaboração de plano periódico de capacitação;
- promoção de ações de comunicação/sensibilização interna sobre a necessidade de respeito à diversidade;
- instituição da Política Regional de Incentivo à Participação feminina (Portaria PRESI nº 210/2019);
- instituição da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (Portaria PRESI nº 158/2019);
- apresentação de resultados ao Comitê Gestor Local para implantação da Política de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário.

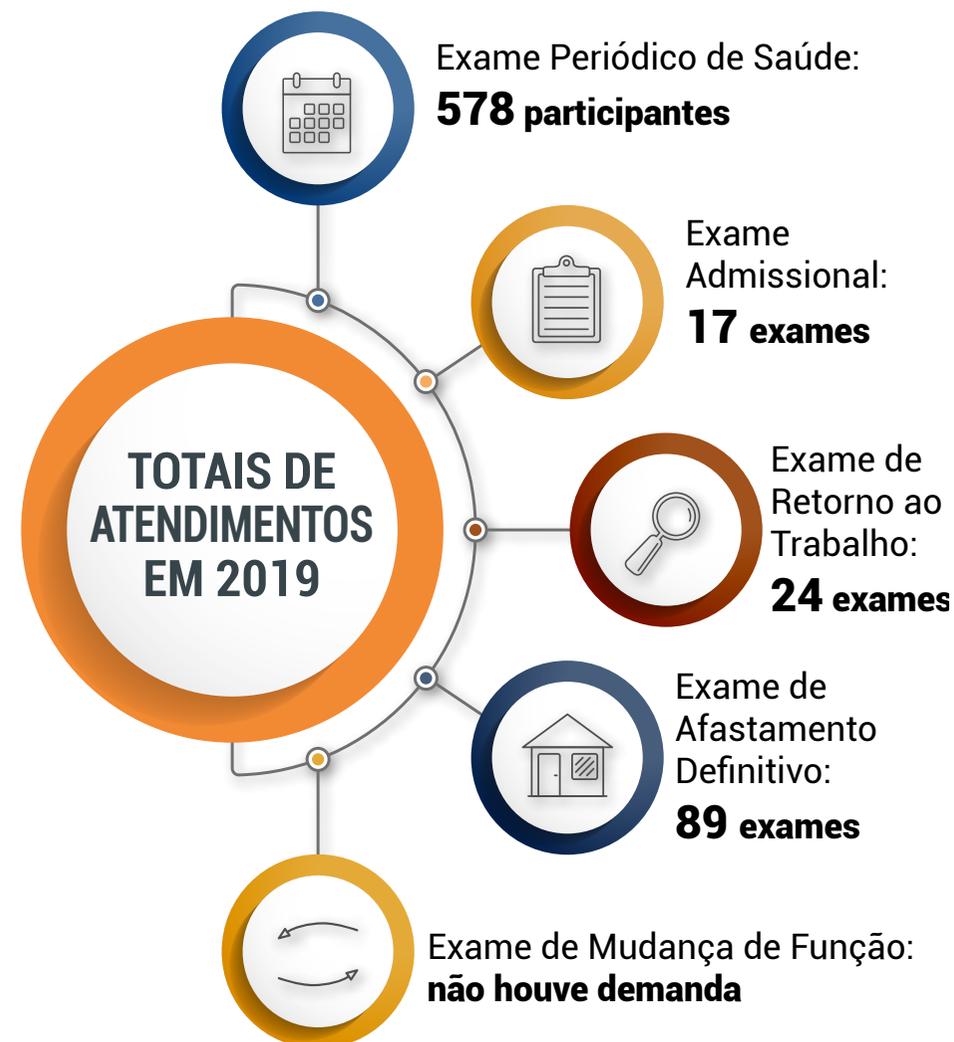
Em 2016 o TRT-12 atingiu o nível “Aprimorado” no Levantamento de Governança em Gestão de Pessoas do TCU. Esse índice foi mantido em 2017 e 2018. Em 2019 o TCU não fez o levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública.

PROMOÇÃO DA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

- AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** tem o objetivo de complementar informações sobre o bem-estar, saúde e qualidade de vida de magistrados e servidores durante o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Além disso, oferece atendimentos individualizados para auxiliar no gerenciamento do estresse, identificando fatores relacionados ao trabalho, familiares e pessoais, e promove campanhas de informação e orientação relacionadas à qualidade de vida. Em 2019 foram realizadas 644 avaliações.
- PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA (PPA):** promove reflexões acerca de questões sociais e psicológicas referentes ao momento de aposentadoria por meio de curso EaD, além de homenagear magistrados e servidores aposentados com uma cerimônia institucional. Em 2019 foram homenageados 61 aposentados.
- ACESSIBILIDADE:** acompanha servidores e magistrados com deficiência na adaptação ao ambiente de trabalho e promove ações de esclarecimento sobre acessibilidade na rotina laboral e sobre os direitos da pessoa com deficiência. Em 2019 foram atendidas 17 pessoas.
- AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL:** tem o objetivo de contribuir com as ações realizadas pelo TRT 12 em benefício da comunidade interna e externa por meio de campanhas assistenciais como: arrecadação de agasalho no período de inverno, campanha de Natal para doação de roupas e brinquedos a crianças em vulnerabilidade social; e de doação de sangue e/ou medula óssea, entre outras. Em 2019, foram realizadas uma Campanha do Agasalho, uma de doação de plaquetas e uma Campanha de Natal.
- PROGRAMA JUSTA PAUSA:** o "Justa Pausa" é um software que lembra o usuário de computador a fazer uma pausa de 10 minutos a cada 1h30 min de uso do mouse e/ou teclado, a fim de prevenir dores e queixas osteomusculares ou evitar o agravamento de problemas já existentes.
- PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO ERGONÔMICA:** Busca avaliar, corrigir e orientar o público interno sobre os aspectos ergonômicos do posto de trabalho e da postura durante a realização das atividades laborais. Esta orientação é realizada pelos fisioterapeutas do quadro funcional do TRT-12 e visa minimizar os riscos de adoecimento osteomuscular decorrente do trabalho. As orientações incluem também os teletrabalhadores. No ano de 2019 foram realizadas 190 avaliações ergonômicas e 33 orientações ergonômicas para novos servidores.
- GINÁSTICA LABORAL:** atividade realizada por profissionais externos contratados e supervisionados por equipe interna de fisioterapeutas com objetivo de prevenir desconforto e lesões osteomusculares com maior prevalência nos atestados médicos de magistrados e servidores do TRT-12. Em 2019, a média de participação foi de 30% na Capital e 37% no Interior.

- **AÇÕES DE EDUCAÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE:** tem o objetivo de informar e incentivar o cuidado com a saúde e a qualidade de vida de magistrados e servidores a partir de palestras, entrevistas, oficinas e cursos, dentro e fora do ambiente laboral.
 - Desenvolvimento de campanhas como outubro rosa e novembro azul para conscientizar magistrados e servidores sobre a importância da prevenção.
 - Entrevista com psicóloga convidada para a série de vídeo "Saúde em Pauta" sobre o tema 'Empatia', em parceria com a Comunicação Social
 - Palestra "Sono e qualidade de vida" com Dra. Lucia Sukys Claudino.
 - Entrevista com psiquiatra convidado Dr. Adriano Aguiar para a série de vídeo "Saúde em Pauta" sobre o tema 'Saúde Mental' em parceria com a área de Comunicação Social
 - Palestras sobre "Longevidade e Alimentação Saudável" com o médico ortopedista Dr. Uronal Zancan. O total de participantes foi de 235 pessoas (capital e Interior).
 - Palestra "Em busca da Saúde Integral - Corpo e Mente" com a nutricionista funcional Ana Carolina Abreu. O total de participantes foi de 173 pessoas (capital e Interior).
- **PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO):** programa de caráter preventivo que visa o rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica (patologias que ocorrem sem manifestações de sintomas), bem como a constatação da existência de

casos de doenças ocupacionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. Fazem parte deste programa os seguintes exames: periódico de saúde, admissional, mudança de função, retorno ao trabalho e exame de afastamento definitivo.



5.5 GESTÃO DE PESSOAS E Competências

- **TELETRABALHO:** são realizadas orientações individuais de ergonomia para trabalho domiciliar ao grupo de teletrabalhadores.
- **ACOMPANHAMENTO A SERVIDORES EM LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE (LTS) PROLONGADA:** tem o objetivo de acompanhar magistrados e servidores em LTS cujo somatório das licenças seja superior a 30 dias para os casos psicoemocionais e 60 dias para os demais, considerando um período de 365 dias. Em 2019 foram atendidos 57 pacientes. O índice de Absenteísmo por motivo de doença foi de 3,42%.
- **ATENDIMENTOS DE FISIOTERAPIA, PSICOLOGIA E MEDICINA (ASSISTENCIAL):** tem o objetivo de oferecer atendimento clínico de duração limitada para magistrados e servidores. Quanto aos atendimentos de fisioterapia, no ano de 2019, foram realizadas 753 sessões.
- **SERVIÇOS ODONTOLÓGICOS:** Por meio de quadro próprio ou convênios, busca promover a saúde bucal através de atendimento odontológico clínico, preventivo e restaurador para magistrados, servidores e dependentes.
- **PASI - PROGRAMA DE ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO AOS SERVIDORES DO INTERIOR:** promover a saúde bucal de servidores nas Varas do Trabalho do interior do Estado de SC. Programa encerrado no final de 2019.



CAPACITAÇÃO

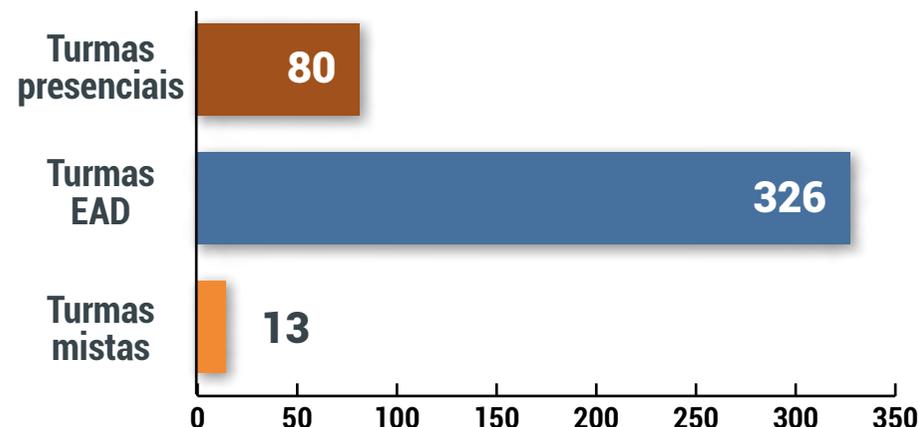
Capacitação de Servidores

Compete ao Serviço de Educação Corporativa planejar, organizar e promover a capacitação dos servidores. Em 2019 o TRT-12 capacitou 80,22% de seus servidores, valor próximo ao obtido em 2018, 80,39%, revelando uma boa adesão aos eventos de capacitação.

O custo da hora de treinamento, que leva em conta o total investido em capacitação dividido pelo número de horas de capacitação, foi de R\$ 34,61, uma redução de 59,2% em relação aos R\$ 84,85 de 2018. O que se verificou aí foi um ganho de produtividade, na medida em que houve um aumento da quantidade de horas oferecidas de sete mil para 15 mil horas de um ano para o outro. Essa ampliação só foi possível devido à contratação de empresas que oferecem cursos na modalidade EaD, proporcionando grande quantidade de cursos com carga horária mais extensa.

Nessa linha, o investimento em capacitação por participante, cálculo do investimento feito em treinamento dividido pelo número de vagas ocupadas, foi de R\$ 112,93, observando-se pequena redução dos custos por participante, se comparado à 2018 (R\$ 118,70).

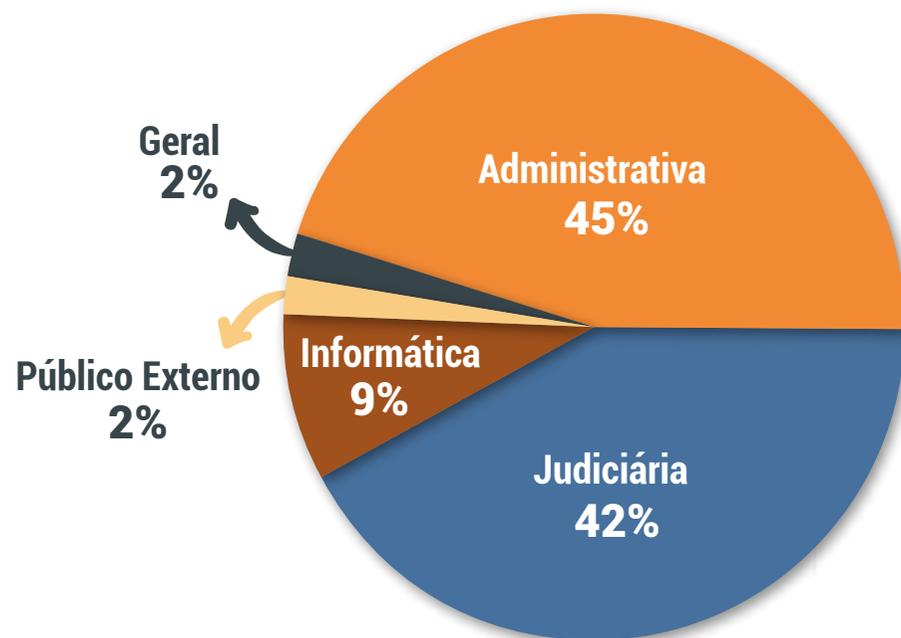
EVENTOS INTERNOS DE CAPACITAÇÃO EM 2019



INVESTIMENTO EM CAPACITAÇÃO EM 2019



INVESTIMENTO EM CAPACITAÇÃO POR ÁREA



	Eventos	Turmas	Vagas	Custo por vaga ocupada	Carga horária
Presenciais	114	156	1.664	R\$ 112,52	1.970,25
EAD	280	625	2.253	R\$ 148,95	13.667,50
Mistos	14	15	1.248	R\$ 49,09	301
Total Internos	137	419	4.629	R\$ 99,63	10.835,75
Total Externos	271	377	536	R\$ 242,74	5.103
Total de Eventos	408	796	5.165	R\$ 112,93	15.938,75



Capacitação de Magistrados

O planejamento e a execução da capacitação de magistrados do TRT-12 são realizados principalmente pela Escola Judicial (Ejud). Em 2019, foram oferecidas 1.282 vagas, sendo que 77,34% dos magistrados participaram de pelo menos um evento.

Eventos internos de magistrados em 2019:

Presenciais: 11 atividades **EAD:** 7 atividades
Mistas: 1 atividade (1 ead com 6 turmas presenciais)
Presenciais com transmissão: 1 atividade

Investimento:

Eventos internos: **R\$ 100.957,80**
 Eventos externos: **R\$ 2.253,91**

Investimento em capacitação por participante*:

R\$ 1.042,54 (sem repetição de magistrado) **R\$ 212,37** (com repetição de magistrado)

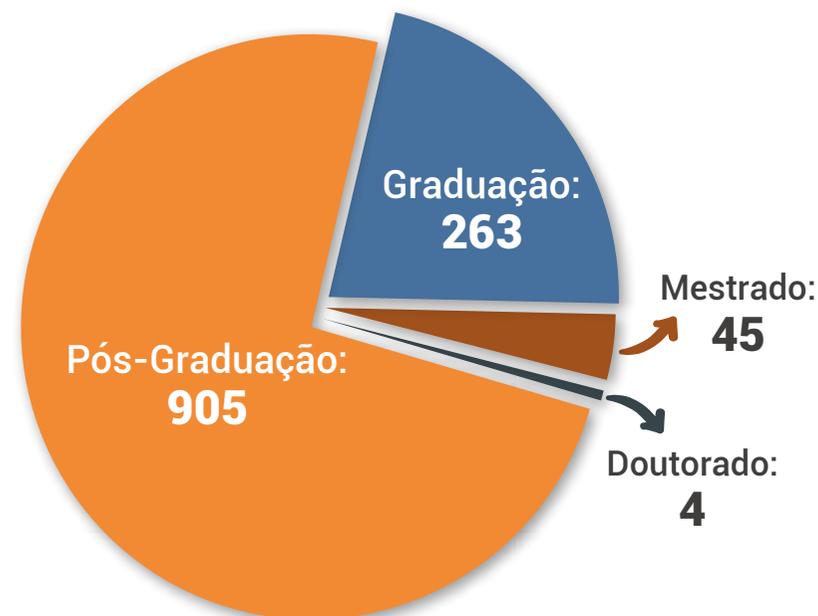
*Total do investimento dividido pelo número de vagas ocupadas



Incentivo à qualificação

A Lei nº 11.416/16 instituiu o adicional de qualificação (AQ), destinado aos servidores das carreiras dos quadros de pessoal do Poder Judiciário. O objetivo é incentivar a realização de cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de interesse do Judiciário, estabelecidas pela Resolução CNJ nº 196/2017 e Portaria PRESI nº 478/2008. Em 2019, 1.217 servidores ativos receberam o AQ em suas remunerações. Quase 75% deles em razão de cursos de especialização.

ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO



PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS EM GESTÃO DE PESSOAS

Dentre os principais desafios destacam-se as demandas apontadas no resultado da pesquisa de clima realizada em 2019, a qual mostrou os pontos que ainda precisam de atenção da Administração: ampliação da gestão participativa, maior efetividade dos programas voltados para a qualidade de vida no trabalho, fortalecimento da cultura de meritocracia e do sentimento de valorização, fortalecimento da cultura de inovação e a pouca percepção das pessoas na relação entre o resultado do seu trabalho e o direcionamento institucional (missão, metas, planejamento estratégico).

Ressalta-se, contudo, que já existem projetos em andamento direcionados à evolução da cultura da meritocracia, tal como a expansão do Programa de Gestão por Competências ao subsistema de seleção para funções comissionadas e cargos efetivos.

Na mesma linha, a implantação da Política de Sucessão (Portaria PRESI nº 335/2018), publicada em outubro de 2018, é uma ação que interfere positivamente na valorização do servidor ao mesmo tempo em que busca minimizar as consequências da redução do quadro funcional.

Outro desafio, já apontado no tópico “Estratégia de Recrutamento e Alocação de Pessoas”, é o número elevado de aposentadorias em 2019 - em 2020, um total de 110 servidores poderá requerer o benefício. Caso esse cenário se confirme, a redução do quadro efetivo poderá chegar a 7,68%, sem levar em consideração o déficit já existente de 201 cargos, representando uma considerável perda de capital intelectual. Nesse cenário, reforça-se a necessidade de manter a atenção voltada para os já citados Programa de Sucessão e Projeto de Gestão do Conhecimento.

Paralelamente, considerando a redução da força de trabalho sem a garantia concreta de reposição futura, será necessário dar continuidade à revisão e ao aperfeiçoamento das estratégias e regras de alocação de servidores. Torna-se fundamental, ainda, rever os atuais processos de trabalho e desenvolver novas técnicas de superação das dificuldades oriundas da falta de pessoal e da restrição orçamentária.

Além da dificuldade em repor pessoal, o Novo Regime Fiscal, instituído pela Emenda Constitucional nº 95/2016, refletiu na redução de 80% da verba destinada à capacitação dos servidores. Esse corte exigiu um replanejamento das ações de capacitação, direcionando-as, ainda mais, à metodologia de ensino à distância. Outra medida prevista é aumentar a parceria com outros órgãos do Poder Judiciário e universidades para aumento da oferta de eventos em conjunto.

Por fim, 2020 traz um dos maiores desafios já enfrentados pela área de Gestão de Pessoas: a implantação do Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (Sigep), de abrangência nacional, em substituição ao Sistema de Recursos Humanos (SRH), concebido e aprimorado pelos servidores do TRT-12. A utilização paralela dos dois sistemas, até a completa transição, exigirá esforço redobrado de toda a equipe vinculada à SGP. Também aqui será importante a revisão das rotinas de trabalho, bem como a alteração de normativos internos, para possibilitar a utilização do novo sistema, o qual deverá ter pleno funcionamento quando tiver início a prestação de informações ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), criado pelo Decreto nº 8.373/2014.

CONFORMIDADE LEGAL

Para cumprir os objetivos da gestão do patrimônio e de infraestrutura do TRT-12, e ainda de todas contratações realizadas pelo Tribunal, observa-se e aplica-se um conjunto de normativos impostos pela União, órgãos de controle externo e conselhos superiores, inclusive aqueles relativos à sustentabilidade e acessibilidade.

A conformidade orienta-se ainda pelas recomendações da unidade de Controle Interno presentes nos relatórios de auditorias e por normativos de outros órgãos da União, tais como o Ministério da Economia e Controladoria Geral da União (CGU).

Na gestão do patrimônio aplicam-se, também, normas da contabilidade pública, especificamente a Lei 4.320/1964 e o Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público. Nessa linha, com registro, correção e depreciação dos bens permanentes no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (Siafi), busca-se retratar a realidade patrimonial do TRT-12 no respectivo balanço patrimonial.

O Decreto 9373/2018 trata sobre a alienação, a cessão, a transferência, a destinação e a disposição final ambientalmente adequadas de bens móveis. E a Lei 12.305/10, sobre o Plano de Logística Sustentável, cujas diretrizes são traçadas pelo Conselho Nacional de Justiça.

Desde 2017, o TRT-12 conta com um plano de ação para sanear desconformidades encontradas em seus registros patrimoniais em relação ao verificado no Siafi.

A publicação do Plano Anual de Aquisições e Contratações vem ao encontro do modelo de governança adotado pelo Tribunal e de sua missão, que é “Realizar justiça com celeridade e efetividade no âmbito das relações de trabalho”.



PRINCIPAIS INVESTIMENTOS DE CAPITAL

No ano de 2019 foi dada continuidade à execução da obra de reforma para a nova sede da Vara do Trabalho de Canoinhas e encaminhadas a execução da obra de reforma para a nova sede do Fórum Trabalhista de Brusque.

A reforma de Canoinhas, cuja contratação foi realizada em 2017, conta com investimentos totais de R\$ 2,6 milhões, tendo sido pagos R\$ 752 mil em 2019. Já a reforma de Brusque, contratação de 2018, mobiliza R\$ 3,6 milhões, sendo pagos R\$ 3,1 milhões em 2019.

Ambas as edificações, com previsão de inauguração no ano de 2020, atenderão com qualidade os jurisdicionados e demais usuários da Justiça do Trabalho, contribuindo para o alcance dos resultados definidos pela Administração e aqueles relacionados ao objetivo estratégico de “Assegurar a qualidade de vida no meio ambiente de trabalho”.

Nestes e nos demais projetos de reforma ou construção do Tribunal são observados critérios de sustentabilidade e conservação de energia.

Reformas, Manutenções e Serviços Técnicos realizados em 2019	Valores pagos
Reforma para a instalação da nova sede da VT de Canoinhas	R\$ 752,3 mil
Reforma para a instalação da nova sede do Fórum Trabalhista de Brusque	R\$ 3,1 milhões
Lavação e pintura das fachadas do Fórum Trabalhista de Florianópolis	R\$ 49,3 mil
Diagnóstico e recuperação dos revestimentos externos (prédio anexo à sede administrativa)	R\$ 229,2 mil
Execução de reforma envolvendo o fechamento do terreno, grades sobre o muro do primeiro pavimento e substituição das portas de acesso ao prédio do Fórum Trabalhista de Florianópolis	R\$ 150,2 mil
Reforma para instalação de gradil metálico e portões para fechamento do estacionamento e substituição do telhado da cobertura da VT de Videira	R\$ 83,3 mil
Obra, fornecimento e instalação de plataforma elevatória entre os pavimentos subsolo e térreo, a fim de prover acessibilidade no Fórum Trabalhista de Florianópolis	R\$ 118,6 mil
Reforma do auditório	R\$ 75,3 mil
Adaptações para a instalação da nova sede da VT de Timbó	R\$ 79,5 mil
Reforma para a implantação do Memorial do TRT	R\$ 282,2 mil
Outros	R\$ 43,3 mil
Total	R\$ 4,9 milhões

O TRT-12 encerrou 2019 com 27 prédios próprios, oito alugados e quatro imóveis cedidos, sem custos, de outros órgãos. Foram implantados também seis Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejuscs de 1º Grau), em atendimento à Resolução CSJT 174/2016, concluindo assim, em todo o estado, a instalação dessas estruturas, que ficam localizadas dentro dos fóruns trabalhistas.

O órgão também conta com quatro terrenos próprios, sem edificação, nas cidades de Tubarão, Balneário Camboriú, Araranguá e Jaraguá do Sul.

Em 2019, com o auxílio de 22 contratos de terceirização, foram realizadas 4,5 mil intervenções de manutenções preventivas e corretivas em 37 imóveis ocupados pelo Tribunal, espalhados em 30 cidades.

DESFAZIMENTO DE ATIVOS

O montante das baixas de bens permanentes do acervo totalizou pouco mais de R\$ 2 milhões. Foram processados expedientes de desfazimento de bens para doação a órgãos públicos municipais, estaduais e federais e a autarquias públicas. Foram formalizados processos de destinação final ambientalmente correta, com a entrega de bens irrecuperáveis à Autarquia de Melhoramentos da Capital (Comcap), responsável pela coleta de lixo urbano de Florianópolis, e ao Comitê para a Democratização da Informática (CDI), e um expediente de conversão de bens permanentes de baixo custo para material de consumo controlado, conforme Portaria Presi 218/2018.

As Instituições beneficiadas com as doações e transferências foram as prefeituras municipais de Imaruí, São José, Chapecó, Palhoça e Florianópolis; Universidade Federal de Santa Catarina,, Instituto Federal de Santa Catarina, Instituto Geral de Perícias, batalhões da Polícia Militar de Santa Catarina, Corpo de Bombeiros Voluntários de Santa Catarina, Base Aérea de Florianópolis, escolas estaduais e municipais, Hospital Regional de São José e Secretaria Estadual de Saúde.

Baixas Patrimoniais em 2019	Valor R\$	Percentual
Equipamentos de Informática	1.258.321,13	62,08%
Mobiliário	345.890,19	17,07%
Aparelhos e Utensílios Domésticos	197.871,22	9,76%
Veículos	126.800,00	6,26%
Outros	97.965,69	4,83%
Total	2.026.848,23	100%

LOCAÇÃO DE IMÓVEIS E EQUIPAMENTOS

O TRT-12 paga aluguel de oito imóveis que abrigam desde varas do trabalho, arquivo geral e gabinetes de desembargadores, com custo anual de R\$ 4,8 milhões. Neste total estão incluídos os gastos com as locações e os respectivos condomínios.

Em 2019, a VT de Timbó ganhou uma nova sede, agora instalada em imóvel comercial, com aproximadamente 420 metros quadrados, adaptada pelo proprietário conforme às necessidades da Justiça do Trabalho. É uma edificação com acesso fácil ao jurisdicionado, atendimento a normas de acessibilidade e instalações mais amplas e modernas adequadas à efetiva prestação jurisdicional, o que no imóvel anterior não se alcançava.

MUDANÇAS E DESMOBILIZAÇÕES RELEVANTES

A principal mudança realizada em 2019 foi a de sede da VT de Timbó. Criada em 2005, a unidade foi originalmente instalada em imóvel residencial que, embora devidamente adaptado à época, tinha uma área construída de 250 metros quadrados, aquém da média de uma vara única típica (450m²).

RESULTADOS

Como resultados decorrentes dos investimentos em infraestrutura e patrimônio destacam-se a utilização de mobiliário ergonômico, obras e reformas com atualização de instalações de climatização e de rede de dados, buscando reduzir as despesas com energia elétrica, água e manutenções prediais corretivas.

É importante mencionar também as adaptações dos leiautes conforme as recentes remodelações dos fluxos dos processos trabalhistas, conciliando aspectos formais, funcionais e estéticos. O conforto ambiental está sempre em foco, com a utilização de ventilação cruzada e aproveitamento da luz natural, na busca de melhores condições de trabalho aos usuários internos e de um atendimento ao cidadão mais eficiente e humanizado.

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

Na área de infraestrutura, os desafios são a conclusão das reformas dos imóveis que vão abrigar as VTs de Canoinhas e Brusque, com previsão de conclusão no primeiro semestre de 2020. Também objetiva-se manter a qualidade dos serviços de manutenção predial preventiva e corretiva, mesmo com os cortes estabelecidos no decorrer do presente exercício e dos próximos, diante dos limites impostos pela Emenda Constitucional 95/2016.

Para assegurar a conformidade legal da gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), o TRT-12 observa e aplica um vasto conjunto de regras e diretrizes estabelecidas ou referenciadas pelo Governo Federal, órgãos de controle, Conselhos Superiores, padrões internacionais e normativos internos. Desse modo, evolui continuamente seu sistema de governança de TIC, buscando a melhoria no fornecimento, disponibilização e suporte de soluções para atendimento à atividade jurisdicional e administrativa do TRT-12.

GOVERNANÇA DE TIC

Alinhado à governança corporativa do TRT-12, o modelo de governança de TIC tem como principal instância o Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGTIC). Composto por um desembargador (coordenador), um juiz de primeira instância, o diretor de TIC e outros quatro diretores de áreas estratégicas, o CGTIC tem como objetivos:

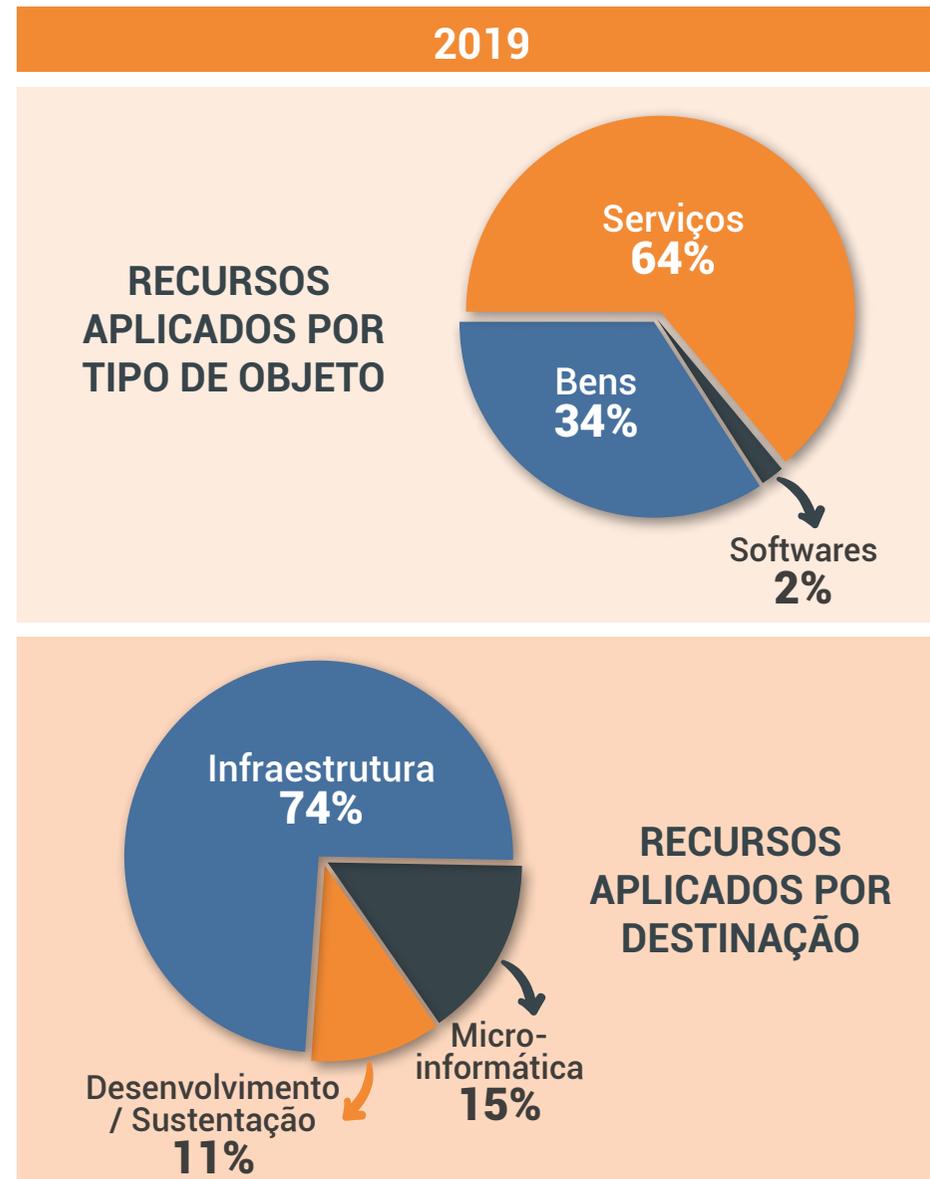
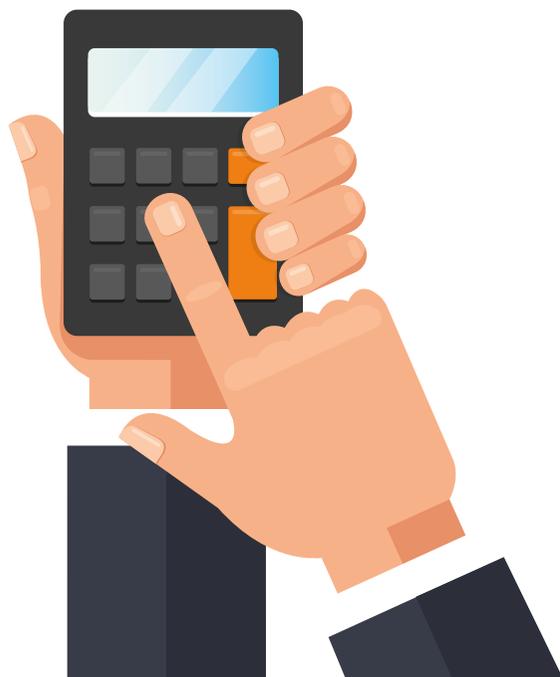
- alinhar as ações de TIC às diretrizes estratégicas institucionais, assim como seus desdobramentos táticos e operacionais;
- priorizar e apoiar os projetos de TIC de forma a dar suporte às diretrizes estratégicas definidas;
- melhorar os sistemas e processos de trabalho de TIC.



A figura apresenta, de maneira esquemática, o modelo de governança de TIC do TRT-12.

MONTANTE DE RECURSOS APLICADOS EM TIC

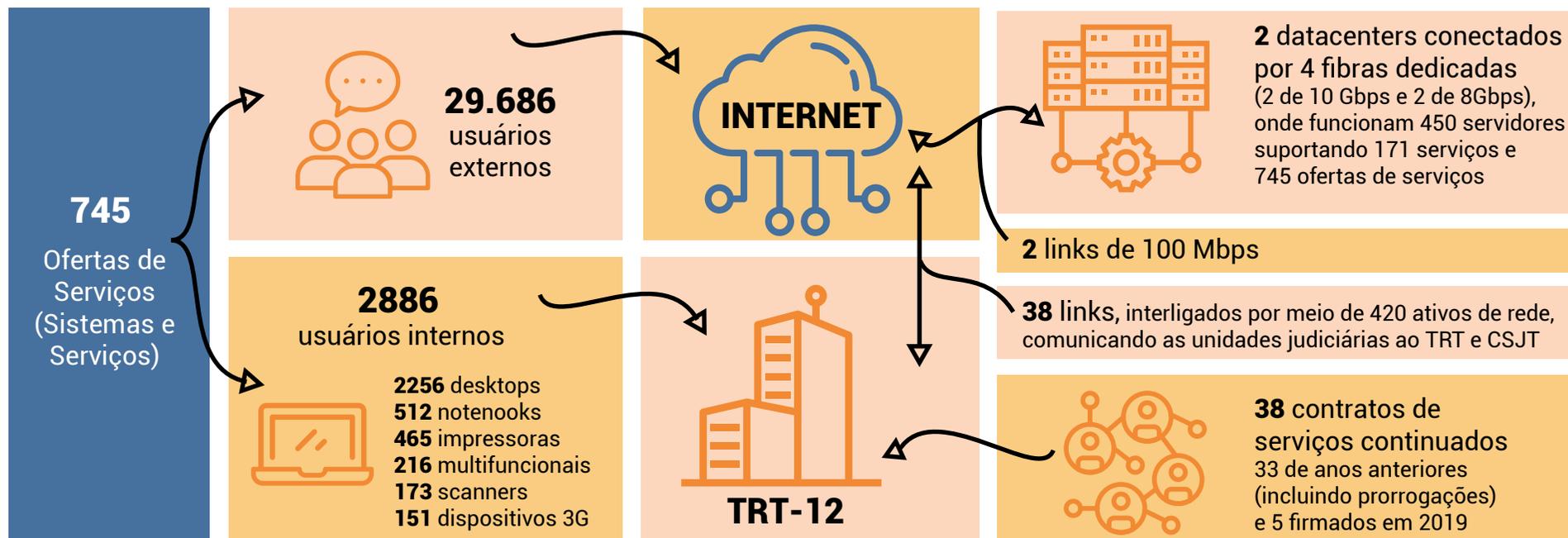
GRUPO DE DESPESA (R\$ MILHÕES)		2019	2018
Investimento	Empenhado	2,97	12,34
	Pago	2,94	12,24
Custeio	Empenhado	4,79	3,66
	Pago	4,33	3,66



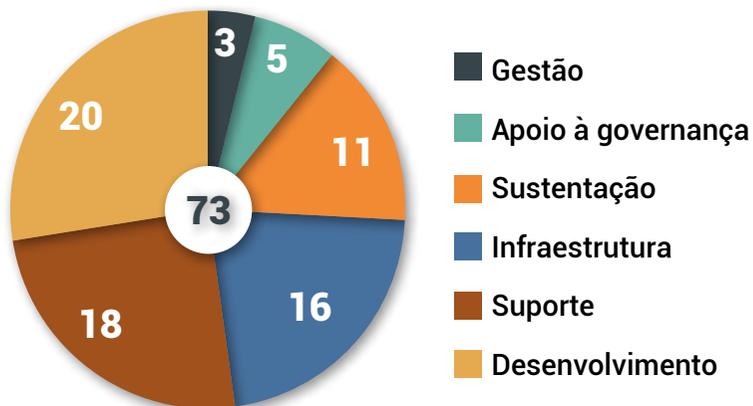
CONTRATAÇÕES MAIS RELEVANTES

Fornecedor	Descrição	Projeto/Finalidade	Valor global do Contrato (R\$)	Valor empenhado em 2019 (R\$)
C. GALATI EIRELLI - EPP	Contratação de serviços de suporte de TIC em 1º e 2º níveis (iniciado em agosto de 2019)	Suporte técnico remoto e presencial	1,8 milhões	249,5 mil
CRP CONSULTORIA E ENGENHARIA LTDA. EPP	Contratação de serviços de suporte de TIC em 1º e 2º níveis (encerrado em agosto de 2019)	Suporte técnico remoto e presencial	1,8 milhões	488 mil
CENTRO DE INFORMÁTICA E AUTOMAÇÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA	Contratação de 23 links de alto desempenho para conexão da Sede com unidades	Infraestrutura de comunicação entre as unidades judiciárias e administrativas	1,7 milhões	635 mi
ZOOM TECNOLOGIA LTDA.	Aquisição de equipamento servidor (Blade) para banco de dados PostgreSQL e para uso geral	Melhoria da infraestrutura computacional do datacenter	1,6 milhões	1,6 milhões
VECTRA CONSULTORIA E SERVIÇOS LTDA	Contratação de suporte e atualização de licenças do software de monitoramento e performance de aplicações para o PJe	Solução para monitoramento das aplicações do PJe	927 mil	305,5 mil
NÚCLEO 3 PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO LTDA.	Portal de Internet e Intranet - Implementação e outros serviços relacionados	Desenvolvimento e implantação do novo portal do TRT-12	615,7 mil	615,7 mil
INGRAM MICRO TECNOLOGIA E INFORMÁTICA LTDA	Robô de backup - Drives LTO7 com 6 slots + pacotes de expansão para 30 slots com garantia	Aprimoramento da solução de backup das informações dWo TRT-12	309 mil	309 mil
			Total Empenhado	4,2 milhões
			Percentual do Orçamento de TIC de 2019	54,50%

ESTRUTURA DE TIC



QUADRO DE PESSOAL DE TIC



CUMPRIMENTO DOS ACORDOS DE NÍVEL DE SERVIÇO - ANS

	2017		2018		2019	
	PJe	Geral	PJe	Geral	PJe	Geral
ANS	0,79	0,87	0,82	0,91	0,83	0,89
Meta	0,74	0,75	0,76	0,75	0,78	0,80

SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS EXTERNOS

89%

SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS INTERNOS

99%



PRINCIPAIS INICIATIVAS E RESULTADOS POR CADEIA DE VALOR

Cadeia de Valor	Principais iniciativas na área de TI	Benefícios e impactos
Processo Judicial Eletrônico (PJe)	<ul style="list-style-type: none"> Implantação de infraestrutura ágil Desenvolvimento e integração, em âmbito nacional, do módulo para gestão interna dos gabinetes e secretarias (GIGS) Desenvolvimento do módulo de publicação no Diário Oficial Eletrônico da JT (DEJT) Desenvolvimento do módulo de gerenciamento de impedimentos e suspeições 	<ul style="list-style-type: none"> Agilidade na implantação de novas versões Reformulação das ferramentas de controle e gestão das tarefas internas do PJe Melhoria das publicações no DEJT Melhoria do gerenciamento de impedimentos e suspeições dos Magistrados
Diário Eletrônico da JT - DEJT	<ul style="list-style-type: none"> Aprimoramento da rotina de geração dos cadernos com as publicações 	<ul style="list-style-type: none"> Simplificação da publicação de matérias judiciais
Processo Administrativo Virtual - Proad	<ul style="list-style-type: none"> Aprimoramento de diversas funcionalidades Estudo de melhoria da experiência do usuário no sistema 	<ul style="list-style-type: none"> Melhoria das funcionalidades, especialmente as relacionadas à Ouvidoria
Infraestrutura Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> Atualização da infraestrutura corporativa de TIC com capacidade para atender as necessidades jurisdicionais e administrativas Melhoria na velocidade de conexão com a Internet Aquisição de novo firewall Aquisição de equipamentos para implantação de tecnologia VoIP Aquisição de robô e de fitas de backup com tecnologia LTO7 	<ul style="list-style-type: none"> Melhoria do desempenho dos sistemas de TI Garantia de espaço de armazenamento de dados até 2023 Atender a Resolução CNJ nº 211/2015 Possibilitar a expansão dos serviços de TI Maior segurança para às informações do Tribunal Simplificação e diminuição do custo da infraestrutura nas unidades remotas Utilização da rede de dados para telefonia, diminuindo custos. Garantir a qualidade dos serviços de backup
Infraestrutura de microinformática	<ul style="list-style-type: none"> Atualização do parque de microinformática (microcomputadores, notebooks, impressoras e multifuncionais) Disponibilização de infraestrutura para videoconferências 	<ul style="list-style-type: none"> Garantir a qualidade, segurança e disponibilidade dos serviços Atender normativos vigentes Facilitar a comunicação e a conciliação
Suporte aos processos de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Implantação do novo portal do TRT-12 Implantação do sistema nacional de gestão de pessoas (Sigep) Disponibilização de serviço para sustentação oral por videoconferência Implantação de novos boletins estatísticos Disponibilização de serviço de sustentação oral remota 	<ul style="list-style-type: none"> Novo portal, com design mais atual, melhor ergonomia e usabilidade e maior acessibilidade Possibilitar o atendimento ao eSocial e determinações do CSJT Oferecer novos serviços digitais ao jurisdicionado Novas funcionalidades para gestão dos processos Permitir a realização de sustentação oral aos advogados do interior
Gestão e Governança	<ul style="list-style-type: none"> Implantação do programa permanente de inovação no TRT-12 Organização do evento Hackathon INOVA TRT-SC 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver a cultura de inovação Promover a inserção do órgão no ecossistema de inovação Desenvolver soluções inovadoras para a JT

PRINCIPAIS DESAFIOS E ATIVIDADES FUTURAS

Especialmente na última década, instituições voltadas aos mais diversos ramos de atividade, privadas e públicas, perceberam a crescente importância das áreas de TI no planejamento estratégico de seus processos de trabalho. O mundo digitalizado prontamente se estabeleceu como realidade que já não permite o retorno ao pensamento analógico: espalhou-se e hoje provê soluções em todas as áreas da instituição. Gestão orçamentária eficiente, melhor aproveitamento dos recursos humanos, a busca pela excelência das áreas finalísticas, são alguns problemas recorrentes que necessitam de solução para a qual o mundo digital tem se mostrado um caminho viável.

Por outro lado, é sabido que a EC 95/2016 aplicou severos cortes orçamentários à Justiça do Trabalho, impondo um cenário restritivo no que diz respeito a investimentos e cujos impactos se fazem sentir cada vez mais. Neste sentido, a estratégia de ampliação da infraestrutura de TI, que data de 2018 e que garantiu a sustentação ao PJe e a atualização dos principais ativos de TIC até o ano de 2023 mostrou-se acertada, pois deve garantir a estabilidade da área fim do TRT-12.

Mas é necessário evoluir, e este é o desafio. Atualmente, a SETIC gerencia as solicitações demandadas buscando apoio de representantes das áreas de negócio para a seleção e priorização das soluções. Os projetos de âmbito nacional, sob gestão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, também são afetados a partir do aperfeiçoamento contínuo das rotinas de trabalho aplicadas regionalmente.

Resulta que os novos investimentos realizados pelo Tribunal exigirão diagnósticos cada vez mais precisos das suas reais carências, aqui entendidas de forma global. A inserção da área de TI nesta discussão é fundamental, já que lhe cabe o estudo de novas tecnologias que ajudam a compreender e a promover a

otimização das rotinas de trabalho, sejam rotinas de gestão ou de potencialização da força de trabalho.

Na busca pelo melhor diagnóstico e pela solução mais assertiva, foi necessário que a SETIC buscasse conhecimento multidisciplinar nas demais áreas do TRT-12 e o adicionasse como fator a ser considerado na metodologia de desenvolvimento de projetos.

O programa permanente de inovação, lançado em 2019, concebeu projetos promissores a partir desta parceria e promete ser um importante instrumento para superar os desafios e oferecer melhores serviços e resultados.

No que diz respeito à área de TI, um forte impacto decorrente do quantitativo de pessoal, ainda sem solução no horizonte próximo, diz respeito à necessidade de manter o Sistema PJe disponível ao público externo durante as 24 horas do dia, todos os dias da semana. A mensuração e a normatização de níveis de disponibilidade para o sistema PJe e demais serviços, compatíveis com as necessidades dos usuários e com o quantitativo do quadro, fazem-se necessárias para dar clareza à sociedade sobre os serviços prestados e um melhor gerenciamento das atividades realizadas fora do expediente regulamentar.

A mensuração do nível de satisfação dos usuários internos e externos com os serviços de TIC oferecidos pelo TRT-12 apresentou taxa de aprovação na ordem de 99% e 89%, respectivamente. O alto percentual de aprovação certifica a qualidade do produto final, que só foi possível obter por meio de metodologia que considera as variáveis apresentadas. O processo de aprimoramento, porém, é contínuo e vai exigir esforço da instituição para sustentar e evoluir na construção de soluções de TIC que colaborem com a celeridade, segurança e transparência no fazer jurídico.

O TRT da 12ª Região vem ao longo dos anos fortalecendo a cultura de sustentabilidade. Prova disso é a inclusão da responsabilidade ambiental como um dos valores previstos no planejamento estratégico institucional.

O órgão também desenvolve ações sustentáveis em suas rotinas de atividades para o cumprimento dos seus objetivos, como sensibilização e capacitação na área socioambiental. Entre elas, podemos citar a realização de campanhas, matérias jornalísticas e palestras, a eliminação da aquisição de água em embalagens descartáveis desde 2016 e construções mais sustentáveis, como o Fórum de Chapecó, inaugurado em 2018.

O TRT-12 também possui um Plano de Logística Sustentável (PLS), cumprindo a Resolução 210/2015 do Conselho Nacional de Justiça. Seu objetivo é a diminuição constante e gradativa dos impactos ambientais causados pelas suas atividades, a partir da adoção de medidas que observem critérios de racionalização e sustentabilidade no funcionamento de todas as suas áreas de atuação.

Conheça o PLS e demais ações realizadas acessando a página de sustentabilidade do TRT-12 na [internet](#)



CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE NAS CONTRATAÇÕES E AQUISIÇÕES

O TRT-12 adota os critérios do [Guia de Contratações Sustentáveis](#) da Justiça do Trabalho, definidos pela Resolução CSJT 103/2012. Internamente, a Portaria PRESI nº 267/2016, que regula os procedimentos de aquisição e contratação do TRT-12, reforça a necessidade de adoção desses critérios nos projetos básicos, devendo-se justificar sua não aplicação, se for o caso. O mesmo vale para a elaboração de projetos de arquitetura e engenharia, conforme objetivo definido no PLS.

A relação de bens cuja aquisição incluiu critérios de sustentabilidade pode ser [conferida aqui](#).

AÇÕES PARA REDUÇÃO DO CONSUMO DE RECURSOS NATURAIS

Publicação da Portaria PRESI/CR 230/2017

A norma instituiu a Política Permanente de uso racional dos recursos orçamentários, recentemente alterada pela Portaria PRESI nº 439/2019.

Para saber mais acesse o [link da portaria](#)

Estabelecimento de metas e ações

O PLS estabeleceu metas e ações para 2019 buscando a redução do consumo de recursos naturais. Destacam-se os seguintes resultados:

Água envasada em embalagens descartáveis: este item não é adquirido desde junho de 2016

Copos descartáveis para água: redução do consumo de 471,2 mil copos em 2018 para 423,8 mil em 2019

Papel: redução do consumo em 19,66% em relação a 2018, superando a meta de 10%. Em 2018 foram 5.973 resmas, caindo para 4.799 resmas em 2019

Impressões: redução de 4,63 milhões em 2018 para 3,63 milhões em 2019

Copos descartáveis para café: não são utilizados

Confira todos os resultados no [Relatório de Desempenho do PLS 2019](#) na [página da Unidade Socioambiental](#) do portal do TRT-12

Realização de campanhas institucionais

"O que você tem feito pelo meio ambiente?"

Mote: Comemoração ao Dia Mundial do Meio Ambiente.



"Economia e sustentabilidade - Vamos consumir papel toalha de forma consciente?"

Essa sensibilização foi realizada com o objetivo de conscientizar o corpo funcional sobre a necessidade de economizar papel toalha.

REDUÇÃO DE RESÍDUOS POLUENTES

Estabelecimento de ações e metas quantitativas

O PLS estabeleceu metas e ações para 2019 com relação à redução de resíduos poluentes.



Confira todos os resultados no [Relatório de Desempenho do PLS 2019](#)

Destinação dos Resíduos Sólidos do Tribunal

Tipo de Resíduo		Destinação
Perigosos		Contratação de empresa especializada no transporte e destinação ambientalmente adequada. Logística reversa para lâmpadas
Obras e Reformas		De responsabilidade da empresa contratada para a execução da obra.
Informática		Doação a entidades com fins de inclusão digital.
Rejeitos		Recolhimento executado pelas empresas prestadoras do serviço aos municípios.
Papéis	Diversos	Recolhimento executado pelas empresas prestadoras do serviço aos município
	Eliminação de autos findos	Doação direta às cooperativas de catadores, com sua destruição imediata
Demais Resíduos		Recolhimento executado pelas empresas prestadoras do serviço aos municípios

ACESSIBILIDADE

O TRT-12 vem ao longo dos anos desenvolvendo ações de inclusão em suas rotinas, também em atendimento ao previsto na Resolução CNJ nº 230/2016.

A Portaria PRESI nº 145/2016 instituiu o Comitê Permanente de Acessibilidade e Inclusão, enquanto a 243/2019 indicou a Unidade Socioambiental, subordinada à Secretaria de Gestão Estratégica, como responsável pela implementação das ações do Comitê.

Principais ações do Comitê em 2019

- Capacitação continuada dos membros do Comitê, envolvendo, por exemplo a participação de sua coordenadora no 1º Encontro Nacional de Acessibilidade e Inclusão, em Brasília.
- Reunião com entidades para definição e orientação acerca da acessibilidade nas instalações físicas e eventuais adaptações arquitetônicas.
- Os espaços físicos também estão sendo avaliados e paulatinamente incrementados para garantir a acessibilidade. Destaca-se, por exemplo, a acessibilidade da Vara do Trabalho de Timbó e a instalação de uma plataforma elevatória para dar acesso ao subsolo a servidores e magistrados com dificuldade de locomoção no Fórum de Florianópolis.

- Produção de [vídeo](#), em parceria a área de Comunicação Social, alusivo ao Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.
- Realização de estudos e consultas sobre acessibilidade para adaptação do Portal do TRT-12.
- Oferta de curso de Libras pela área de capacitação a magistrados e servidores, nas modalidades a distância e presencial.
- Contratação de intérpretes de Libras para assegurar acessibilidade plena a servidor com deficiência auditiva a eventos e reuniões, a fim de promover igualdade de tratamento e atender à Resolução CNJ 230/2016.

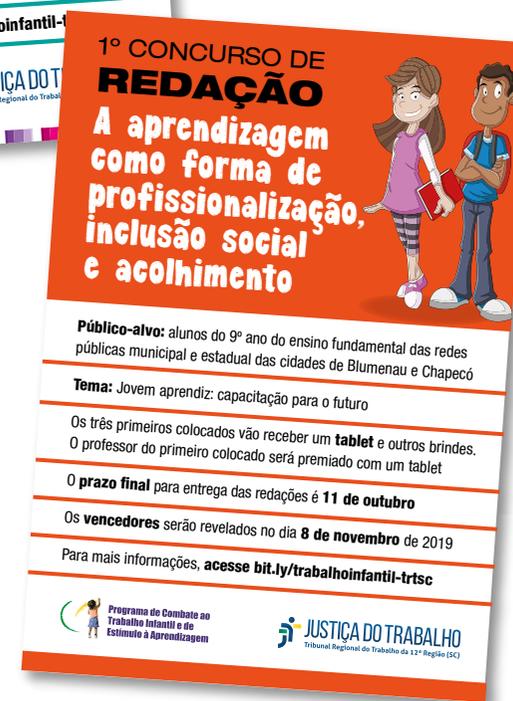


A Justiça do Trabalho possui dois programas institucionais, de abrangência nacional, que buscam agir nas causas de dois problemas que afetam diretamente o desenvolvimento social do país: trabalho infantil e acidentes de trabalho.

PROGRAMA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E ESTÍMULO À APRENDIZAGEM

Visa desenvolver, em caráter permanente, ações para erradicação do trabalho infantil no Brasil e adequada profissionalização do adolescente. O objetivo é reunir a comunidade para discutir os efeitos nocivos do trabalho infantil na vida das crianças e dos adolescentes. São realizadas diversas ações, como participação em congressos, palestras, audiências públicas e assembleias. Em 2019, destaque para o Concurso de Desenho e Redação realizado em escolas públicas de 12 municípios envolvendo os temas “Criança não trabalha: lugar de criança é na escola” e “Jovem aprendiz: capacitação para o futuro”.

[Clique aqui](#) para saber mais sobre o programa.



PROGRAMA TRABALHO SEGURO

Tem como objetivo desenvolver, em caráter permanente, ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador, à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). As atividades do Programa são norteadas pelas seguintes linhas de atuação: política pública; diálogo social e institucional; educação para a prevenção; compartilhamento de dados e informações; estudos e pesquisas; efetividade normativa e eficiência jurisdicional. Atualmente, o PTS-SC conta com 130 entidades parceiras, entre elas empresas privadas, associações, sindicatos, federações, confederações, conselhos, fundações e municípios e órgãos governamentais. As atividades envolvem visitas a empresas, obras, escolas e fábricas; participação em reuniões; realização de debates e entrevistas em rádio e televisão e de palestras, sempre visando à divulgação da segurança e da saúde no trabalho. Em 2019, o Programa realizou seu primeiro concurso publicitário universitário, a fim de envolver a comunidade acadêmica no debate sobre os diversos tipos de violência no trabalho.

[Clique aqui](#) para saber mais sobre o programa e sobre as ações realizadas.

PRÊMIO UNIVERSITÁRIO DE PUBLICIDADE TRABALHO SEGURO

Concurso para acadêmicos de Publicidade, Design e outras áreas da Comunicação. Serão premiadas as três melhores campanhas sobre o tema **Violências no Trabalho**. As peças - vídeo, spot, busdoor, cartaz e meme - devem ser entregues até 7 de outubro. **Participe!**

INSCRIÇÕES ATÉ 4 DE SETEMBRO! R\$ 20 MIL EM PRÊMIOS!

Para regulamento e informações acesse www.trt12.jus.br/trabalhoseguro

Realização: **TRABALHO SEGURO** Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Apoio institucional: **TST CSJT**

6

INFORMAÇÕES
ORÇAMENTÁRIAS,
Financeiras
E CONTÁBEIS



O objetivo desta seção é evidenciar a situação e o desempenho financeiro, orçamentário e patrimonial da gestão no exercício, por meio de demonstrações resumidas de valores relevantes extraídos das demonstrações financeiras e das notas explicativas.

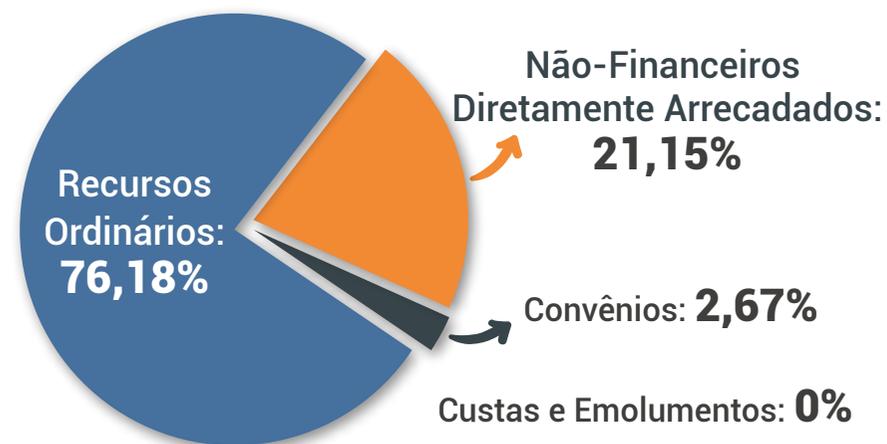
RESUMO DA SITUAÇÃO FINANCEIRA CONTÁBIL

Limite de saque com vinculação de pagamento por fonte de recursos 2019/2018 (Caixa - em R\$ milhão)

Fonte de Recursos	31/12/19	31/12/18
Ordinários (livre aplicação)	4,92	9,59
Custas e Emolumentos	-	0,42
Não-Financeiros Diretamente Arrecadados (arrecadação de concursos e cessões de espaço)	1,37	2,43
Convênios (depósitos recursais)	0,17	0,17
Total	6,46	12,61

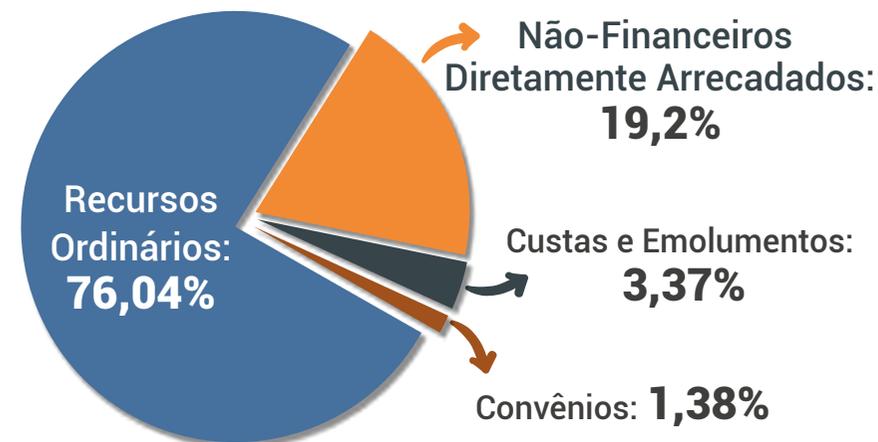
RECURSOS EM CAIXA 2019

(Total: R\$ 6,46 milhões)



RECURSOS EM CAIXA 2018

(Total: R\$ 12,61 milhões)



Ativo Imobilizado 2019/2018 (em R\$ milhão)

Conta Contábil	31/12/19	31/12/18
Bens Móveis	29,32	27,65
Bens Imóveis	180,61	169,57
Total	209,93	197,22

Os imóveis são as unidades físicas utilizadas para a prestação jurisdicional. Tratam-se dos bens com maior relevância no balanço patrimonial do Tribunal, já deduzidos da depreciação acumulada. O aumento desse grupo em 2019 deve-se à reavaliação realizada pelo Sistema de Gerenciamento do Patrimônio Imobiliário da União (SPIUnet) e também pela reforma das varas do trabalho de Brusque e Canoinhas.

Passivo Não Circulante (em R\$ milhão)

Conta Contábil	31/12/19	31/12/18
Obrigações Trabalhistas, Previdenciárias e Assistenciais Longo Prazo	2,82	18,31

Estas obrigações são relacionadas com passivos de magistrados, servidores e classistas pendentes de pagamento. Em 2019, além do pagamento parcial de passivos, foi procedido o ajuste destes saldos de acordo com os relatórios disponibilizados pelo Setor de Pagamento, trazendo fidedignidade à informação contábil.

**Patrimônio Líquido -
Ajustes de Exercícios Anteriores (em R\$ mil)**

Conta Contábil	31/12/19	31/12/18
Ajustes de Exercícios Anteriores	- 54485	-0,29

A elevada variação desta conta foi em virtude de baixa de direitos contabilizados que não mais eram devidos e conciliação dos passivos de pessoal realizados no exercício de 2019.

Resultado Patrimonial (em R\$ milhão)

Conta Contábil	31/12/19	31/12/18
Varição Patrimonial Aumentativa – VPA	859,23	922,54
Varição Patrimonial Diminutiva – VPD	841,91	829,74
Resultado Patrimonial do Período	17,32	92,80

O resultado patrimonial do período teve uma redução considerável entre os anos, puxado pela diminuição dos ganhos com desincorporação de passivos. As demais receitas e despesas mantiveram um comportamento estável no período.

Análise das VPA (em R\$ milhão)

Variações Patrimoniais Aumentativas	31/12/19	31/12/18
Taxas	24,45	22,16
Transferências Intragovernamentais	807,42	793,24
Demais VPA	27,36	107,14
Total	859,23	922,54

Análise das VPD (em R\$ milhão)

Variações Patrimoniais Diminutivas	31/12/19	31/12/18
Pessoal e Encargos	488,52	482,00
Benefícios Previdenciários e Assistenciais	251,24	220,09
Demais VPD	102,15	127,65
Total	841,91	829,74

Inscrição de Restos a Pagar (em R\$ milhão)

	31/12/19	31/12/18
Inscrição de Restos a Pagar Não Processados	3,20	7,58

Em 2019 o montante inscrito em restos a pagar foi de R\$ 3,2 milhões, 57% abaixo dos R\$ 7,5 milhões de 2018. Dentre os fatores que causaram esta redução destacam-se a reforma dos fóruns trabalhistas de Brusque e Canoinhas, cujos valores foram inscritos em 2018 para serem completamente utilizados no exercício de 2019, além dos esforços contínuos da Direção-Geral do TRT-12 junto às áreas para que o valor do orçamento executado fosse o máximo possível, deixando a inscrição de restos a pagar apenas para casos que não dependessem da atuação do Tribunal.

Comparação entre Dotação e Despesas Empenhadas* (em R\$ milhão)

Tipo de Despesas	Dotação Atualizada	Despesas Empenhadas	Saldo da Dotação
Despesas Correntes	801,95	802,38	-0,43
Despesas de Capital	3,26	4,02	-0,76
Total de Despesas	805,21	806,40	-1,19

*Valores obtidos em 31/12/2019

O Art. 59 da Lei 4320/64 determina que o empenho da despesa não poderá exceder o limite dos créditos concedidos. Tendo em vista o quadro acima (saldo da dotação negativo), num primeiro momento pode-se levar a crer que o TRT-12 descumpriu a lei, mas não é o que ocorreu. A explicação é que o saldo da dotação atualizada não contém os valores referentes às descentralizações internas e externas de créditos orçamentários repassados em 2019, o que causa esta situação que, somente aparentemente, fere a legislação vigente.

PRINCIPAIS FATOS CONTÁBEIS OCORRIDOS NO EXERCÍCIO

- Utilização do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (Siafi) como repositório de informações que servirão de base de dados para a implantação do Sistema de Informação de Custos da Justiça do Trabalho, com distinção da despesa pública por instâncias e objetos de custos;
- Racionalização dos controles de passivo de pessoal da Justiça do Trabalho, simplificando, assim, a tabela de Inscrições Genéricas que identificavam tais passivos.

AVALIAÇÃO DOS CUSTOS OPERACIONAIS, RESULTADOS FINANCEIROS E NÃO FINANCEIROS

Os custos operacionais do TRT-12 são compostos em sua maioria por salários de magistrados e servidores, ativos e inativos. Enquanto a remuneração de pessoal ativo aumentou em aproximadamente 4%, o gasto com aposentadorias saltou em torno de 11%, reflexo da aprovação da Emenda Constitucional nº 103/2019 (Reforma da Previdência).

NORMAS LEGAIS E TÉCNICAS ADOTADAS

As normas legais que dão origem às informações contábeis, financeiras e orçamentárias são as seguintes: Lei 4.320/64, Decreto-Lei 200/67, Decreto 93.872/86, Lei 10.180/01 e Lei Complementar 101/00. Já os aspectos técnicos relacionados a essas informações são as Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público, emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), o Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (8ª edição), as instruções constantes no Manual Siafi e as orientações repassadas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.



INFORMAÇÕES ACERCA DO SETOR DE CONTABILIDADE

O Setor de Contabilidade do TRT-12 é vinculado à Coordenadoria de Orçamento e Finanças, subordinada, por sua vez, à Direção-Geral.

As atribuições do Setor são as seguintes:

- Contabilização das despesas com pessoal, custeio e capital por meio do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (Siafi);
- Conferência dos materiais de consumo e permanente do almoxarifado, conciliando os registros constantes no Serviço de Material e Patrimônio (Semap) e Siafi;
- Registro e atualização das conformidades contábeis e dos operadores do Siafi;
- Pagamento de honorários periciais;
- Elaboração e encaminhamento de declarações acessórias à Previdência Social referente aos serviços prestados por peritos e servidores comissionados do TRT-12;
- Elaboração anual da Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte, de acordo com a legislação vigente, para encaminhamento à Receita Federal do Brasil;
- Elaboração e publicação de informações orçamentárias e financeiras mensais para cumprimento da Resolução CNJ 102/2009;

- Elaboração de informações para compor o Relatório de Gestão, de acordo com as instruções emanadas pelo TCU;

Atualmente o Setor de Contabilidade é composto por apenas um servidor, Jorge Luiz dos Santos Cruz, Analista Judiciário – Especialidade: Contabilidade, que exerce a função desde 16/09/2019, por meio do Ato 136852, de 13 de Setembro de 2019. Anteriormente o cargo era exercido pela servidora Liliane Leite Destri, Técnico Judiciário, que se aposentou em 11/09/2019, mediante Ato da Presidência 330/2019.



AUDITORIAS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE PÚBLICO

Os órgãos de controle interno apontaram para as determinações contidas no acórdão 2.859/2013, do Plenário do TCU, que trata das medidas necessárias à revisão dos contratos firmados com empresas beneficiadas pelo Plano Brasil Maior. Tal Plano desonerou a folha de pagamento de setores específicos da economia, por meio da mudança da base de cálculo da contribuição previdenciária, nos termos do art. 7º da Lei 12.546/11 e do art. 2º do Decreto 7.828/2012. Diante de tal fato, foi designado grupo de trabalho para cumprimento do acórdão. No ano de 2019, ainda havia expediente sobre o assunto em vias de ser concluído.



PUBLICAÇÃO DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

Os demonstrativos financeiros, orçamentários e contábeis podem ser encontrados na página do TRT-12 na internet.

[Acesse aqui.](#)



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC)