

PLANO INTRAORGANIZACIONAL

Tema : Orçamento e Finanças

1. INTRODUÇÃO

A administração pública gerencial no Brasil começou a ser construída no ano de 1995, quando foi proposto pelo Executivo Federal o Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE).

Este Plano fomentou a adoção de uma gestão por resultados, com foco no aprimoramento da qualidade dos serviços prestados para a sociedade, na transparência e na prestação de contas (accountability), com maior responsabilização dos gestores públicos.

Este movimento, chamado de Nova Gestão Pública (New Public Management), marcou um novo paradigma para a gestão pública brasileira, posteriormente aprofundado pela Emenda Constitucional nº 19/1998, também chamada de Reforma Administrativa do Estado.

Nesse contexto, considerando o Anexo I do Ato CSJT.GP.SG N° 84/2022, que institui o Plano Intraorganizacional da Justiça do Trabalho para o tema Orçamento e Finanças, elaborado de forma a atender a Resolução CSJT nº 259 de 2020, apresentamos este documento com o objetivo de detalhar o plano para aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

1.1 GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

A gestão dos recursos públicos constitui um dos principais fatores na busca da efetividade dos planos e ações organizacionais. É um fator crítico que impacta a qualidade dos gastos e a sustentabilidade dos serviços, constituindo um aspecto relevante da avaliação e aprovação das ações governamentais.

Em um contexto de escassez de recursos e de necessidades crescentes, a atuação do gestor público na busca pela convergência entre o planejamento, o orçamento e a sua execução orçamentário-financeira tem se mostrado cada vez mais estratégica.

Isto posto, o Plano Intraorganizacional, na temática de Orçamento e Finanças, para o período de 2022 a 2026, visa a auxiliar o alcance dos propósitos estratégicos da

Justiça do Trabalho em âmbito nacional e, localmente, do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, orientando-se por sua filosofia de atuação (missão e visão) e utilizando-se do modelo *Balanced Scorecard* (BSC) como um instrumento de gestão para comunicação, implementação, avaliação e execução de estratégias.

2. IDENTIDADE ESTRATÉGICA

As ações definidas neste plano, para a temática Orçamento e Finanças, tem como objetivo auxiliar o Tribunal em sua estratégia definida para o período 2021-2026, que possui o seguintes elementos:



2.1 Missão

- Exercer a gestão orçamentária e financeira, gerir os recursos públicos na realização da justiça e subsidiar a adequada aplicação dos recursos, contribuindo para uma gestão ética e transparente e para oferta dos serviços públicos com qualidade.

2.2 Visão

- Promover maior eficiência na aplicação dos recursos disponibilizados, fornecendo, com agilidade e transparência, informações úteis às áreas gestoras que possibilitem a execução tempestiva e eficaz dos seus orçamentos.

2.3 Valores

- Compromisso com o social;
- Ações desenvolvidas com competência, ética, honestidade e transparência;
- Flexibilidade para aceitar e promover as mudanças;
- Respeito e zelo pela coisa pública;
- Senso de equipe e valorização do ser humano;
- Seriedade e transparência nas ações;
- Compreensão e satisfação das expectativas dos clientes internos e externos;
- Comprometimento do servidores com os resultados da organização;
- Qualidade;
- Confiabilidade;
- Objetividade;
- Tempestividade;
- Sustentabilidade.

3. ANÁLISE DE AMBIENTE

A utilização da metodologia do BSC tem contribuído significativamente para a criação de uma cultura de medição e avaliação do desempenho. A análise ambiental permite a identificação dos pontos fortes e fracos, ameaças e oportunidades dentro do contexto de atuação da área de Orçamento e Finanças do Tribunal, que impactam no alcance dos objetivos institucionais.

Forças: Conceito: fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, o desempenho para o fortalecimento das diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

Fraquezas: Conceito: situações, fenômenos ou condições internas que podem comprometer o desempenho das diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

Oportunidades: Conceito: fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar positivamente as diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

Ameaças: Conceito: fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar negativamente as diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.



4. MAPA ESTRATÉGICO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

O mapa estratégico representa de forma visual como os objetivos estratégicos em cada perspectiva se relacionam e como o alcance desses objetivos pode auxiliar o Tribunal no cumprimento de sua missão.

Nesse contexto está inserido como Objetivo Estratégico o aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira.



5. OBJETIVO ESTRATÉGICO VINCULADO DIRETAMENTE AO PLANEJAMENTO INTRAORGANIZACIONAL DA GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

Com o objetivo de direcionar a sua atuação perante à sociedade, o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região apresenta a sua Missão Institucional, Visão de Futuro, Valores Organizacionais e dez Objetivos Estratégicos que, alinhados com as diretrizes nacionais elaboradas pelo CSJT, sintetizam os focos de atuação prioritária da Justiça Trabalhista.

Nesse sentido, replica-se a seguir o objetivo estratégico da JT definido em âmbito nacional, no tema de Orçamento e Finanças, vinculado à perspectiva de aprendizado e crescimento.

5.1 APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

Assegurar a eficiência da gestão de custos vinculada à estratégia, por meio do funcionamento aperfeiçoado e universal de mecanismos de administração orçamentária e financeira, com dados íntegros sobre o planejamento e a qualidade da execução do orçamento.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira.

6. AÇÕES A SEREM EMPREENDIDAS PARA O ALCANCE DO OBJETIVO ESTRATÉGICO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS

Embora a temática de Orçamento e Finanças não seja o foco da missão da Justiça do Trabalho, sua relevância é estrutural, na medida em que impacta diretamente na eficiência da prestação jurisdicional.

Conforme estabelece o CSJT no Plano nacional, as ações a serem desenvolvidas devem considerar a constante melhoria dos seus processos, definindo que os Tribunais Regionais do Trabalho devem elaborar iniciativas a partir das diretrizes apresentadas naquele documento, a serem cadastradas no sistema SIGEST.

O SIGEST consiste em ferramenta tecnológica, disponibilizada pelo CSJT, para planejamento, medição, monitoramento e análise da estratégia, bem como para apoio à execução dos planos estratégicos.

As ações podem ser desenvolvidas com cronograma de execução até o final do ciclo de gestão (2021-2026), devendo o Tribunal realizar ao menos uma nova iniciativa a cada dois anos, de modo que até 2026 todas as diretrizes tenham sido executadas.

Essas iniciativas poderão ser geradas internamente na Secretaria de Orçamento e Finanças, conforme mapeamento realizado pela Direção e servidores subordinados, ou provocadas pelas áreas impactadas, notadamente, as unidades gestoras de orçamento, conforme demandas e dificuldades apresentadas na gestão orçamentária.

Para acompanhamento da evolução deste Plano, será mantido histórico de versões, publicadas na página da Secretaria de Gestão Estratégica no site do Regional.

A relação de iniciativas propostas será revisada a cada ano, pela Direção da Secretaria de Orçamento e Finanças, podendo, contudo, serem incluídas/iniciadas a qualquer tempo, conforme implantação das ações em andamento.

DIRETRIZ	INICIATIVA	PRAZO	RESPONSÁVEL
Alocar corretamente os custos da Justiça do Trabalho nos Centros de Custos apropriados.	Aplicação da Cartilha Gestão de Custos na Justiça do Trabalho elaborada pela SEOF/CSJT, responsável pela meta estratégica nº 9 (Implantar o Sistema de Custos em toda a Justiça do Trabalho até 2021).	Já atende. Atividade contínua.	DIRETOR da SEOF - Alécio José Riffel
Fornecer informações de custos como instrumento de apoio às decisões gerenciais.	Iniciativa a ser definida nos próximos períodos	-	-
Desenvolver métricas para o controle dos gastos com pessoal, como por exemplo o cumprimento dos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.	Iniciativa a ser definida nos próximos períodos	-	-
Desenvolver métricas para avaliação da qualidade do gasto ou aplicar alguma já existente, como por exemplo o Indicador de Produtividade Comparada - IPC Jus.	Iniciativa a ser definida nos próximos períodos	-	-
Criar mecanismos para priorizar o pagamento de despesas do exercício, em detrimento da criação de despesas a serem inscritas em restos a pagar.	Iniciativa a ser definida nos próximos períodos	-	-
Promover a transparência das atividades orçamentária e financeira da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.	Implantar a visualização de dados em formato de painéis, com a utilização de ferramentas de análise de dados (Tesouro Gerencial combinado com Power BI, Data Studio e similares), de forma a:		
Propiciar as condições orçamentárias e financeiras para o desenvolvimento e a geração dos serviços qualificados a serem entregues à sociedade, de forma sistematizada.	1. complementar as informações prestadas na página de transparência em atendimento a exigências legais; 2. internamente, fornecer informações orçamentárias e de acompanhamento da execução da despesa constantemente atualizadas para as áreas gestoras de orçamento, de forma a auxiliar na melhor gestão do orçamento e maior efetividade na utilização e aplicação dos recursos disponibilizados.	dezembro/2023	DIRETOR da SEOF - Alécio José Riffel
Absorver novas tecnologias de forma otimizada.			
Buscar parcerias com órgãos de controle.	Iniciativa a ser definida nos próximos períodos	-	-
Promover sistemática e permanente integração entre os principais sistemas administrativos, especialmente o relativo à despesa de pessoal.	Iniciativa a ser definida nos próximos períodos	-	-

7. INDICADORES E METAS

Com a finalidade de auxiliar o cumprimento do objetivo estratégico de Orçamento e Finanças, foram definidos nacionalmente os indicadores e metas abaixo elencados. Eles viabilizam, de forma dinâmica, o fornecimento de informações que apoiam o processo gerencial.

7.1 ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 95 (ICEC95)

Indicador de acompanhamento mensal que objetiva a verificação tempestiva do cumprimento do limite de gastos determinado pela EC 95/2016, estabelecendo uma cultura de programação de gastos dentro do exercício financeiro.

Fórmula:

$$ICEC95 = \frac{\text{Despesa Primária Paga (DPP)}}{\text{Dotação Orçamentária para Despesas Primárias Atualizada (DODPA)}} \times 100$$

Onde:

Despesa Primária Paga = Valor das despesas primárias pagas do exercício + Valor das despesas Primárias pagas de Restos a Pagar inscritos/reinscritos.

Dotação Orçamentária para Despesas Primárias Atualizada = Valor da Dotação Orçamentária Atualizada das Despesas Primárias.

Meta

O ICEC95 deve tender a 100% ao final de cada exercício financeiro, sem, no entanto, ultrapassá-lo. A meta de execução do ICEC95 terá validade enquanto perdurarem os efeitos constitucionais relacionados ao teto de gastos instituído pela EC 95/2016.

Para auxiliar o acompanhamento, indica-se observar limites para o ICEC95 não superiores a:

Percentual	Mês
40%	Abril
80%	Outubro
<=100%	Dezembro

7.2 ÍNDICE DE EXECUÇÃO DAS DOTAÇÕES PARA DESPESAS DISCRICIONÁRIAS (IEDDD)

Indicador de coleta bimestral que objetiva acompanhar o planejamento e a execução das despesas discricionárias, propiciando a redução do desperdício de recursos e a conseqüente melhoria na qualidade dos gastos pelas unidades que compõem a Justiça do Trabalho dentro do exercício financeiro.

Fórmula:

$$IEDDD = \frac{\text{Despesas Discricionárias Empenhadas (DDE)}}{\text{Dotação Inicial para Despesas Discricionárias (DIDD)}} \times 100$$

Onde:

Despesas Discricionárias Empenhadas = Valor das despesas discricionárias empenhadas no exercício.

Dotação Inicial Para Despesas Discricionárias = Valor da Dotação Orçamentária Inicial das Despesas Discricionárias autorizada pela Lei Orçamentária Anual (LOA) do exercício.

Meta

O percentual calculado do IEDD para cada ano deverá ser, no mínimo, de:

Ano	Percentual
2022	>=80%
2023	>=85%
2024	>=90%
2025	>=95%
2026	>=95%

8. MONITORAMENTO

Realizado pela SEGEST, sendo a SEOF área responsável.

9. ABRANGÊNCIA E REVISÃO

Todas as diretrizes devem ser atendidas até 2026, com revisão mínima a cada 2 anos.