



Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - TRT-SC



RELATÓRIO DE GESTÃO

2025



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - TRT-SC

Desembargador Amarildo Carlos de Lima

PRESIDENTE

Desembargadora Quézia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez

VICE-PRESIDENTE

Desembargador Narbal Antônio de Mendonça Fileti

CORREGEDOR-REGIONAL

Desembargadora Mirna Uliano Bertoldi

OUIDORA

**Gestão Biênio
2024-2025**

Roberto Masami Nakajo

Juiz Gestor Estratégico de Metas

Paulo André Cardoso Botto Jacon

Juiz Auxiliar da Presidência

Ozéas de Castro

Juiz Auxiliar da Corregedoria

Alcino Ecker Junior

Secretário-Geral da Presidência

Roberto Carlos de Almeida

Secretário-Geral Judiciário

Carlos Eduardo Tiusso

Diretor-Geral

Silvana Schaarschmidt

Secretária da Corregedoria

Gilmar Edilson Vieira

Assessor Jurídico

Alex Cristiano Gramkow Hammes

Diretor da Secretaria de Auditoria

Letícia Fernandes Furtado

Diretora da Secretaria de Execução e
Pecatórios

Natália da Costa

Diretora da Secretaria de Apoio Institucional

Valdir Luiz da Cunha

Diretor da Secretaria de Tecnologia da
Informação e Comunicação

Gustavo Bestetti Ibarra

Diretor da Secretaria de Governança
e Gestão Estratégica

Camila Sartori Velloso Abreu

Diretora da Secretaria de Comunicação Social

Claudionor da Silva

Diretor da Secretaria de Segurança Institucional

Alécio José Riffel

Diretor da Secretaria de Orçamento e Finanças

Fabiana Vieira de Linhares

Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas

Fernanda Gomes Ferreira

Diretora da Secretaria Administrativa

Dimitry Aquino do Nascimento

Diretor da Secretaria de Apoio às Turmas

Ana Lúcia Caminha Corrêa

Diretora da Secretaria do Tribunal Pleno
e das Seções Especializadas 1 e 2

Laís Helena Vieira da Luz

Diretora da Secretaria Processual

Jefferson Neri Corbari

Diretor da Secretaria de Gestão Judiciária

Simone Pereira

Diretora da Secretaria da Escola Judicial

Ricardo Ganzo Weickert Caldas

Assessor da Ouvidoria

Desembargadora Teresa Regina Cotosky
PRESIDENTE

Desembargadora Mirna Uliano Bertoldi
VICE-PRESIDENTE

Desembargador Reinaldo Branco de Moraes
CORREGEDOR-REGIONAL

Desembargador Roberto Basilone Leite
OUIDOR

**Gestão Biênio
2026-2027**

Roberto Masami Nakajo
Juiz Gestor Estratégico de Metas
Maria Aparecida Ferreira Jeronimo
Juíza Auxiliar da Presidência
Ozéas de Castro
Juiz Auxiliar da Corregedoria
Ana Luísa Vasel
Secretária-Geral da Presidência
Roberto Carlos de Almeida
Secretário-Geral Judiciário
Fernanda Gomes Ferreira
Diretora-Geral
Frederico Aguiar dos Santos
Secretário da Corregedoria
Gilmar Edilson Vieira
Assessor Jurídico
Alex Cristiano Gramkow Hammes
Diretor da Secretaria de Auditoria

Letícia Fernandes Furtado
Diretora da Secretaria de Execução e
Precatórios
Natália da Costa
Diretora da Secretaria de Apoio Institucional
Valdir Luiz da Cunha
Diretor da Secretaria de Tecnologia da
Informação e Comunicação
Gustavo Bestetti Ibarra
Diretor da Secretaria de Governança
e Gestão Estratégica
Camila Sartori Velloso Abreu
Diretora da Secretaria de Comunicação Social
Claudionor da Silva
Diretor da Secretaria de Segurança Institucional
Fernando Schlickmann Oliveira Souza
Diretor da Secretaria de Orçamento e Finanças

Fabiana Vieira de Linhares
Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas
Gustavo Bianchini
Diretor da Secretaria Administrativa
Dimitry Aquino do Nascimento
Diretor da Secretaria de Apoio às Turmas
Ana Lúcia Caminha Corrêa
Diretora da Secretaria do Tribunal Pleno
e das Seções Especializadas 1 e 2
Ana Paula Volpato Wronski
Diretora da Secretaria Processual
Jefferson Neri Corbari
Diretor da Secretaria de Gestão Judiciária
Simone Pereira
Diretora da Secretaria da Escola Judicial
Ricardo Ganzo Weickert Caldas
Assessor da Ouvidoria

Sumário

1. Palavra da Presidente	5
1.1 Mensagem da Presidente	6
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
2.4 Modelo de Negócios	13
2.5 Cadeia de Valor	14
2.6 Carta de Serviços	15
2.7 Ambiente Externo	16
2.8 Materialidade das Informações	17
3. Riscos, Oportunidades e Expectativas	18
3.1 Gestão de Riscos	19
3.2 Controles Internos	21
4. Governança, Estratégia e Desempenho	23
4.1 Governança	24
4.2 Gestão Estratégica	26
4.3 Relacionamento com a Sociedade	31
4.4 Resultados e Desempenho da Gestão	34
4.5 Gestão de Pessoas e Competências	52
4.6 Gestão de Licitações e Contratos	61
4.7 Gestão Patrimonial e Infraestrutura	62
4.8 Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação	65
4.9 Sustentabilidade Ambiental	68
4.10 Atuação Institucional	70
5. Informações Financeiras, Orçamentárias e Contábeis	77
5.1 Gestão Orçamentária e Financeira	78
5.2 Gestão de Custos	79



1

Palavra da Presidente



1.1 Mensagem da Presidente

O ano de 2025 foi marcado por resultados expressivos na atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Ao longo do exercício, o Tribunal **julgou mais de 120 mil processos** nos dois graus de jurisdição, assegurando respostas efetivas aos conflitos trabalhistas. A atuação da Justiça do Trabalho em Santa Catarina também gerou impacto econômico relevante, com o **pagamento de R\$ 1,62 bilhão em créditos trabalhistas** . Paralelamente, o Tribunal alcançou **nota máxima no Ranking da Transparência do Conselho Nacional de Justiça** , reafirmando seu compromisso com a publicidade dos atos administrativos e com a prestação de contas à sociedade.

É nesse contexto que apresento o Relatório de Gestão referente ao exercício de 2025, elaborado em conformidade com a Instrução Normativa n. 84/2020 e a Decisão Normativa n. 198/2022 do Tribunal de Contas da União, entre outros normativos aplicáveis.

Este documento reflete o trabalho coletivo de magistradas, magistrados, servidoras e servidores que atuam diariamente para garantir que a Justiça do Trabalho em Santa Catarina cumpra sua missão institucional de **realizar justiça nas relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania** .

Resultado e Prestação Jurisdicional

Em 2025, o Tribunal apresentou desempenho consistente mesmo diante do aumento da demanda processual. Houve ampliação da capacidade de julgamento, redução do estoque de processos antigos e manutenção da taxa de congestionamento dentro dos parâmetros estabelecidos pelas metas nacionais da Justiça do Trabalho.

Outro resultado relevante foi o avanço da conciliação, com aumento no número de acordos celebrados entre trabalhadores e empregadores, fortalecendo a cultura de soluções consensuais e contribuindo para a resolução mais rápida dos conflitos.

Esses resultados evidenciam a capacidade institucional do TRT-SC de entregar respostas à sociedade de forma eficiente e tempestiva, reforçando o papel da Justiça do Trabalho na garantia de direitos e na promoção da pacificação social.

Transparência e Governança

A gestão institucional também foi marcada por avanços importantes nas práticas de governança.

Além de alcançar nota máxima no Ranking da Transparência do Conselho Nacional de Justiça, o TRT-SC manteve elevados padrões de governança institucional, com cumprimento das exigências de responsabilidade fiscal, integridade administrativa e boas práticas de gestão pública.

Pessoas e Ambiente Institucional

A valorização das pessoas permaneceu como prioridade institucional.

Ao longo do exercício foram executadas diversas iniciativas voltadas à promoção da saúde, à prevenção ao assédio e ao fortalecimento de um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e colaborativo para magistrados e servidores.

Essas ações demonstram que o desenvolvimento institucional está diretamente ligado à valorização das pessoas que constroem, diariamente, a Justiça do Trabalho.

Tecnologia e Transformação Digital

A tecnologia da informação continuou sendo um dos pilares de modernização institucional.

Em 2025, entrou em vigor o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC 2025-2026), instrumento que orienta a priorização de investimentos, o desenvolvimento de competências tecnológicas e a evolução dos serviços digitais oferecidos pelo Tribunal.

Ao longo do exercício, foram investidos mais de R\$ 11 milhões em tecnologia da informação, com destaque para a modernização da infraestrutura tecnológica, o reforço da segurança cibernética e a melhoria da conectividade entre as unidades do Tribunal.

Esses investimentos contribuíram para ampliar a confiabilidade dos sistemas, garantir a continuidade dos serviços digitais e preparar a instituição para novas soluções tecnológicas, incluindo o uso responsável de inteligência artificial na gestão e na atividade jurisdicional.

Infraestrutura e sustentabilidade

Na área de infraestrutura, o Tribunal manteve investimentos voltados à melhoria das instalações e das condições de trabalho nas unidades da Justiça do Trabalho.

Destaca-se a inauguração das novas sedes das Varas do Trabalho em Tubarão e Araranguá, que representam um importante avanço na qualidade da prestação jurisdicional à sociedade. Os novos espaços proporcionam melhores condições de atendimento à população, além de oferecerem infraestrutura mais adequada, acessível e moderna, contribuindo para maior eficiência, conforto e dignidade no exercício das atividades institucionais.

Paralelamente, a agenda de sustentabilidade avançou de forma significativa. Em 2025, foi elaborado o inventário institucional de emissões de gases de efeito estufa e ampliadas ações voltadas à eficiência no uso de recursos públicos, incluindo energia, água, papel e equipamentos de impressão.

Essas iniciativas demonstram o compromisso do Tribunal com a responsabilidade socioambiental e com a gestão eficiente dos recursos públicos.

Conexão Estratégica

Outro destaque do período foi a evolução do Conexão Estratégica, plano integrado de gestão que orienta a atuação institucional e fortalece o alinhamento entre planejamento, gestão e execução das iniciativas estratégicas.

Em 2025, o programa passou a ser estruturado em quatro eixos estratégicos, ampliando sua capacidade de integrar ações institucionais e de mobilizar magistrados e servidores na construção de soluções para os desafios organizacionais.

Os resultados alcançados demonstram que o planejamento estratégico do Tribunal tem sido efetivamente transformado em ações concretas e em melhorias perceptíveis na gestão e na prestação jurisdicional.

Compromisso com a sociedade

Os resultados apresentados neste relatório evidenciam o esforço permanente do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região em prestar um serviço público eficiente, transparente e orientado ao cidadão.

Registro meu reconhecimento e agradecimento a todas as magistradas, magistrados, servidoras, servidores e colaboradores que contribuíram para os avanços alcançados ao longo de 2025. O trabalho conjunto de cada um é fundamental para que possamos continuar fortalecendo a Justiça do Trabalho e cumprindo nossa missão institucional.

Nas páginas seguintes são apresentados, de forma detalhada, os principais resultados e iniciativas que marcaram o exercício de 2025.



Teresa Regina Cotosky

Desembargadora Presidente

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Gestão Biênio 2026-2027



2

Visão Geral Organizacional e Ambiente Externo



2.1 Identificação do Órgão

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

As atividades do TRT-SC pautam-se pela fiel observância às atribuições e 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 2021-2026.

MISSÃO

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

VISÃO

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país

VALORES

**Acessibilidade
Agilidade
Comprometimento
Efetividade
Eficiência
Ética**

**Inovação
Respeito à diversidade
Segurança jurídica
Sustentabilidade
Transparência
Valorização das pessoas**

Principais Normas Direcionadoras



Constituição, Códigos e Leis

- [Constituição da República Federativa do Brasil de 1988](#);
- Consolidação das Leis do Trabalho- [Decreto-Lei n. 5.452/1943](#);
- Código de Processo Civil- [Lei n. 13.105/2015](#);
- Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União - [Lei n. 8.112/1990](#);
- Lei de Licitações e Contratos Administrativos- [Lei n. 14.133/2021](#);
- Código Civil- [Lei n. 10.406/2002](#);
- Lei de Improbidade Administrativa- [Lei n. 14.230/2021](#).



Normas Institucionais

- [Regimento Interno](#);
- [Regulamento Geral](#);
- [Manual da Organização](#);
- [Resolução Administrativa n. 05/2021](#), que aprovou o Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026;
- [Portaria SEAP n. 11/2016](#), que instituiu a Política de Governança no TRT-SC, o Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa e a Rede Colaborativa de Governança Institucional;
- [Código de Ética do TRT-SC](#).

2.2 Estrutura Organizacional

A Justiça do Trabalho em Santa Catarina existe desde 1934, quando foram criadas as primeiras Juntas de Conciliação e Julgamento (JCs). Em 1999, essas juntas passaram a se chamar Varas do Trabalho (VTs), que são as unidades responsáveis pelo julgamento dos processos trabalhistas na primeira instância. Atualmente, o estado conta com 60 Varas do Trabalho distribuídas em 31 regiões diferentes.

A Justiça do Trabalho da 12ª Região está organizada em 11 grandes áreas chamadas Circunscrições Judiciárias, conforme definido na [Resolução Administrativa n. 18/2023](#). Além disso, para apoiar a execução das decisões, existem 13 Centrais de Apoio à Execução (CAEX) localizadas em cidades como Balneário Camboriú, Blumenau, Brusque, Chapecó, Criciúma, Florianópolis, Itajaí, Jaraguá do Sul, Joinville, Lages, Rio do Sul, São José e Tubarão. Há também 14 Centros de Conciliação Trabalhista (Cejuscs), que ajudam a resolver conflitos por meio do diálogo, presentes nas mesmas cidades e também no Meio-Oeste.

No segundo grau, ou seja, na fase de recursos, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) foi criado em 1981. Antes disso, os recursos eram julgados no Rio Grande do Sul e no Paraná. Atualmente, o TRT-SC conta com 18 desembargadores, organizados em cinco grupos chamados Turmas, além de duas seções especializadas para casos específicos. Quando todos os desembargadores se reúnem, formam o Tribunal Pleno, que é o órgão máximo da Justiça do Trabalho em Santa Catarina, conforme definido na [Resolução Regimental n. 02/2023](#).

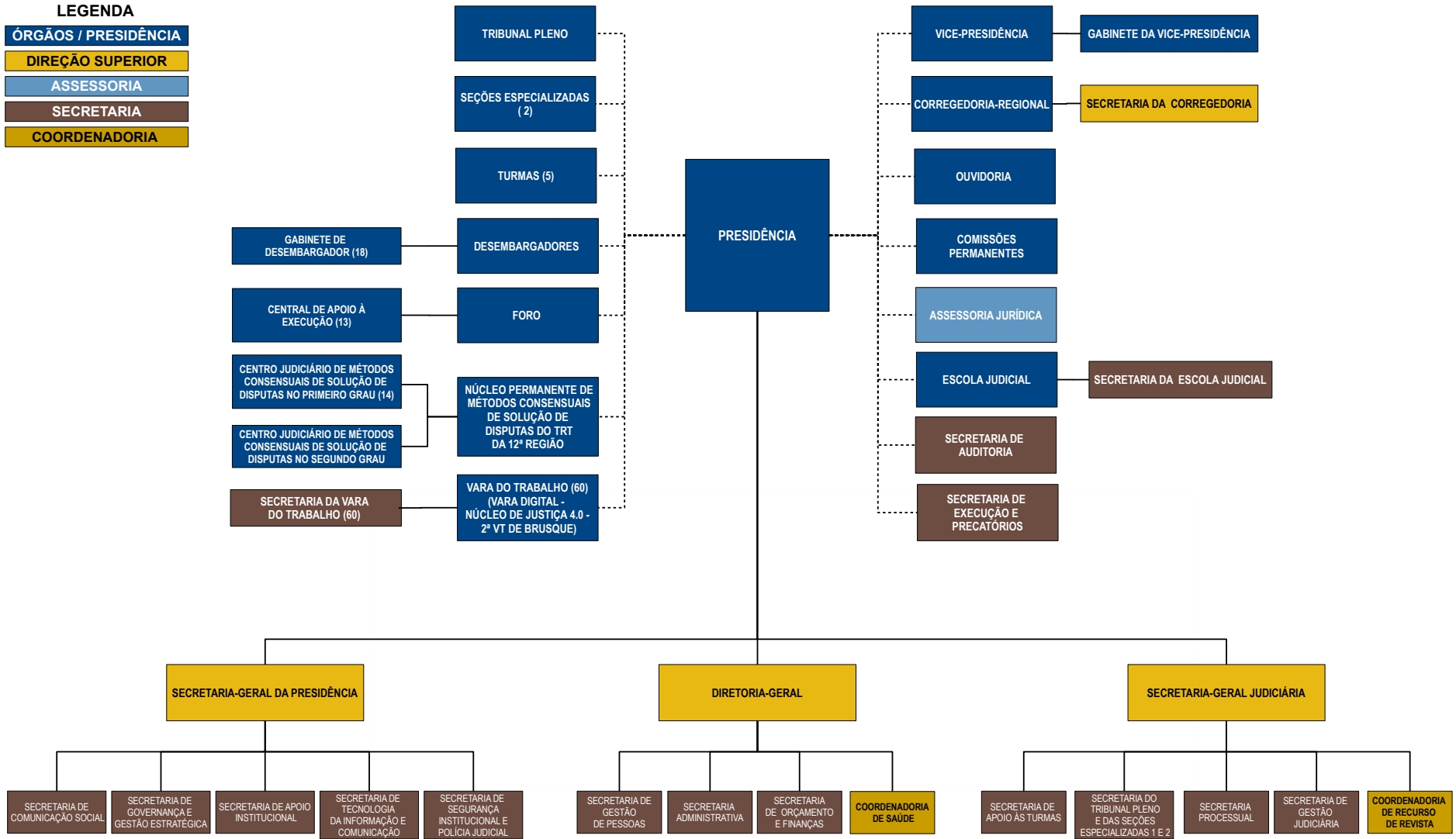
O Tribunal possui várias áreas de apoio para garantir o funcionamento eficiente dos processos, incluindo a Secretaria-Geral da Presidência, a Secretaria-Geral Judiciária e a Diretoria-Geral, cada uma com suas equipes especializadas.

Outro serviço importante oferecido pelo Tribunal são os Pontos de Inclusão Digital (PIDs). Esses espaços foram criados em parceria com o Tribunal de Justiça de Santa Catarina para ajudar pessoas que não têm acesso à internet ou equipamentos adequados para participar de audiências e processos digitais. Hoje, existem 41 PIDs funcionando em cidades onde não há sede da Justiça do Trabalho, garantindo que todos possam acessar a Justiça com mais facilidade, de acordo com os critérios estabelecidos na Resolução CNJ n. 508/2023, publicados no [portal do TRT-SC](#).



Organograma Resumido

- LEGENDA**
- ÓRGÃOS / PRESIDÊNCIA
 - DIREÇÃO SUPERIOR
 - ASSESSORIA
 - SECRETARIA
 - COORDENADORIA



Acesse o [Organograma Completo](#).

2.3 Estrutura de Governança

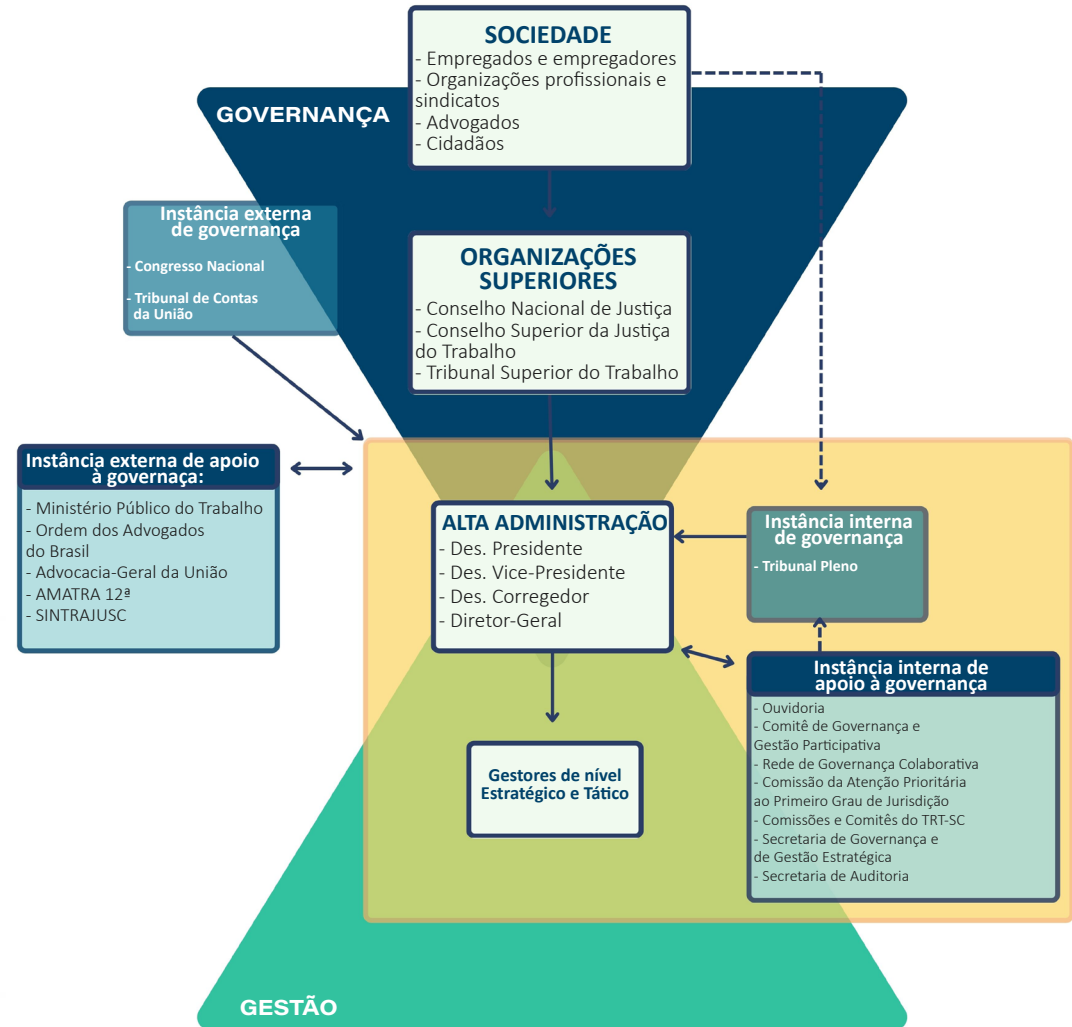
Governança Pública e a Diretriz do Decreto n. 9.203/2017

A governança pública é um conjunto de práticas que ajudam os órgãos federais a funcionar melhor. De acordo com o [Decreto n. 9.203/2017](#), isso envolve liderança, planejamento e controle para garantir que os serviços públicos sejam eficientes, transparentes e voltados para o bem da sociedade. A ideia é avaliar, direcionar e monitorar a administração para que as políticas públicas sejam bem aplicadas e beneficiem todos os cidadãos.

Governança no TRT-SC

No caso do TRT-SC, a governança segue as regras da [Portaria SEAP n. 11/2016](#). Essa portaria institui princípios, diretrizes e práticas de governança que abrangem os pilares de Liderança, Estratégia e Controle. Essa abordagem está alinhada com as melhores práticas de governança corporativa, promovendo a eficiência, a responsabilidade e a transparência nas operações do Tribunal.

Sistema de Governança



2.4 Modelo de Negócios

O Modelo de Negócios é o sistema de transformação dos recursos do Tribunal em produtos e serviços a partir de suas atividades, a fim de cumprir seus objetivos estratégicos e gerar valor ao longo do tempo. Em outras palavras, é a descrição dos principais recursos e patrimônio usados pela instituição, das suas atividades de negócio e seus produtos e serviços, dos impactos que eles causam (internos ou externos, positivos ou negativos), e, ainda, do valor gerado e da sua distribuição às partes interessadas.

Recursos

Força de Trabalho

Magistrados: 130

Servidores: 1.448

Estagiários: 99

Terceirizados: 233

Exercício Provisório: 5

Comissionados: 1

Removidos: 39

Estrutura

1º Grau

Foros: 13

Varas do Trabalho: 60

CAEX: 13

CEJUSC: 14

Setor de apoio: 1

Área Administrativa

Sede Administrativa: 1

Almoxarifado e arquivo: 1

2º Grau

Tribunal Pleno: 1

Seções Especializadas: 2

Turmas: 5

Gabinetes de Desemb.: 18

CEJUSC: 1

Orçamento Liquidado

Pessoal e Encargos: R\$ 959.379.206,26

Benefícios: R\$ 76.700.653,85

Investimentos: R\$ 3.333.266,25

Custeio: R\$ 40.500.540,45

Assistência Jurídica: R\$ 11.088.143,83

Macroprocessos

Prestação Jurisdicional

Governança e Estratégia

Apoio Judiciário

Comunicação Institucional

Administração Geral

Gestão de Pessoas

Gestão de TIC

Gestão Orçamentária e Financeira

Controle Interno

Resultados

Julgamentos

1º Grau

Tempo Médio de Julgamento: 182,5 dias

Casos Novos: 99.337 processos

Processos julgados: 87.448 processos

Processos conciliados: 39.016 processos

Execuções iniciadas: 58.000 processos

Execuções baixadas: 53.420 processos

2º Grau

Tempo Médio de Julgamento: 70 dias

Casos Novos: 34.754 processos

Processos julgados: 33.322 processos *(exceto recursos internos)*

Crédito trabalhista pago:

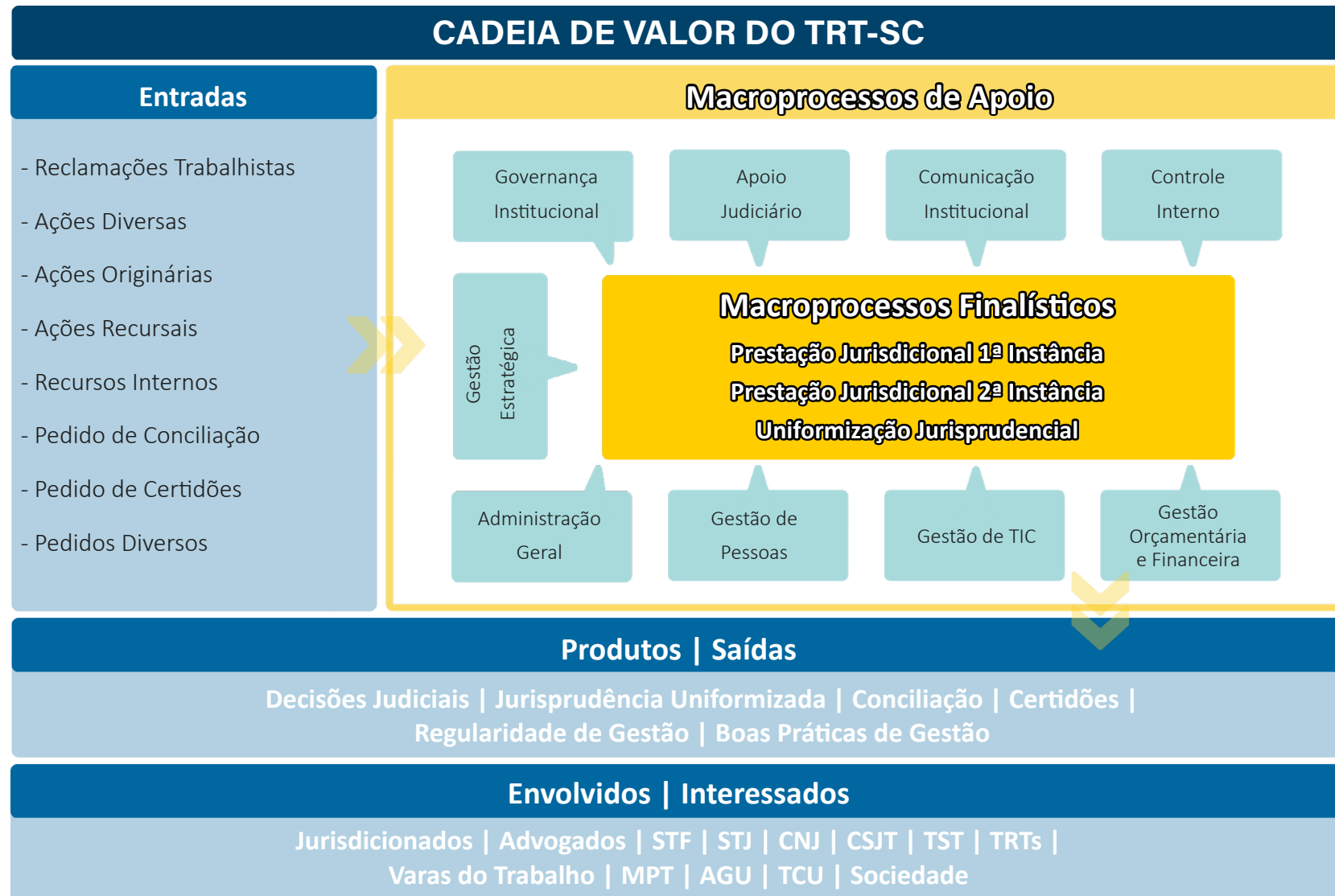
R\$ 1.620.601.100,71

Recolhimento de Tributos:

R\$ 170.708.959,42

2.5 Cadeia de Valor

Antes de começar qualquer ação, definimos onde queremos chegar (Planejamento Estratégico) e como vamos fazer isso (Política de Gestão), sempre levando em consideração os produtos e valores que entregamos para a sociedade, na [Cadeia de Valor](#).



2.6 Carta de Serviços

A Carta de Serviços é um guia simples que explica os serviços oferecidos pelo Tribunal e como os cidadãos podem acessá-los. Nela, estão informações sobre os documentos necessários, prazos e formas de atendimento. Além de facilitar o acesso aos serviços, a Carta reforça o compromisso do Tribunal com a qualidade e a transparência, garantindo que o público receba um atendimento eficiente e de excelência.

Conheça a [Carta de Serviços do TRT-SC](#).



2.7 Ambiente Externo

O TRT-SC analisou seu ambiente interno e externo para definir sua estratégia para 2021-2026, conforme a [Resolução Administrativa n. 05/2021](#). Esse estudo ajudou a identificar pontos fortes, desafios, oportunidades e riscos que podem impactar o Tribunal. Como o cenário está sempre mudando, é essencial revisar constantemente os objetivos estratégicos para garantir que o Tribunal acompanhe essas transformações.

A análise inicial foi realizada com base em consultas feitas em 2020, envolvendo diferentes setores da Justiça do Trabalho. Desde então, novas variáveis externas passaram a impactar a instituição, exigindo ajustes na estratégia. Dessa forma, o TRT-SC mantém um monitoramento contínuo do ambiente externo, garantindo que suas ações estejam alinhadas com as demandas da sociedade e as diretrizes nacionais da Justiça do Trabalho.

A seguir, são apresentados os principais fatores externos identificados em 2025 que podem influenciar as atividades do Tribunal:

Oportunidades

- Parcerias institucionais para fortalecimento das cooperações judiciárias e integração de sistemas
- Virtualização do processo judicial por meio do Juízo 100% Digital
- Expansão e aprimoramento das tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho, incluindo inteligência artificial e automação de processos
- Manutenção da credibilidade da Justiça do Trabalho e reconhecimento de sua relevância social
- Consolidação do trabalho remoto e híbrido, ampliando a eficiência dos serviços prestados
- Fortalecimento da agenda de sustentabilidade e alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Estímulo ao aprimoramento das práticas de Governança Pública
- Atuação dos órgãos superiores e de controle para o desenvolvimento de políticas, programas e projetos alinhados às necessidades da sociedade



Ameaças

- O crescimento do número de ações judiciais
- Restrições orçamentárias e impacto do novo arcabouço fiscal na alocação de recursos
- Instabilidade política e desafios socioeconômicos que afetam o mercado de trabalho e a judicialização de demandas trabalhistas
- Questionamentos sobre a relevância da Justiça do Trabalho e de direitos sociais fundamentais
- Dificuldade na reposição de servidores
- Crescente preocupação com a cibersegurança e proteção de dados, exigindo investimentos contínuos em segurança da informação

2.8 Materialidade das Informações

A identificação dos temas considerados relevantes em 2025 partiu da missão institucional, que tem como princípios a agilidade e a efetividade no cumprimento da atividade jurisdicional, passando ainda pelos principais objetivos institucionais para o período.

Foram considerados ainda 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 outras.

Considerando esses 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 Social e, por fim, validadas pela Presidência.





3

Riscos, Oportunidades e Expectativas



3.1 Gestão de Riscos

A gestão de riscos no TRT-SC consiste em um conjunto de ações coordenadas que apoia os gestores de processos estratégicos e de apoio na tomada de decisões com mais segurança, contribuindo para a redução de incertezas e para o aumento da probabilidade de alcance dos objetivos institucionais e do cumprimento da missão do Tribunal.

Essa iniciativa teve início em 2016 com o estabelecimento da [Política de Gestão de Riscos](#), a qual reúne elementos norteadores para a formulação e implantação do processo de gestão de riscos, definindo diretrizes, princípios e responsabilidades.

Metodologia de Gestão de Riscos

Em 2019, com o objetivo de sistematizar e dar suporte à gestão de riscos institucional, foi instituída a Metodologia de Gestão de Riscos do Tribunal por meio da [Portaria SEAP n. 344/2019](#). Esse documento estabelece a estrutura, o processo e os critérios para mensuração e gerenciamento dos riscos, permitindo a sistematização e a organização das informações e dos controles adotados pelo TRT-SC.

Riscos nos Processos Críticos

Atualmente o *roadmap* do projeto de implementação da gestão de riscos está aprovado pelo Proad 5059/2021 e tem como benefícios esperados:



- Integração do processo de gestão de riscos aos processos organizacionais;
- Definição dos fluxos de comunicação para compartilhamento de informações e decisões sobre gestão de riscos;
- Identificação dos processos e ativos críticos da organização;
- Implementação da gestão de riscos dos processos e ativos críticos da organização;
- Diminuição das incertezas e, por consequência, o aumento de chances de alcançar os objetivos institucionais;
- Atendimento das orientações do TCU, CNJ, CSJT e CGU.

A estrutura adotada para a gestão de riscos seguiu o modelo das três linhas, conforme representado abaixo:



A estratégia de implantação da gestão de riscos no âmbito do TRT-SC está organizada em fases com três focos de execução:



Faseamento Obrigatório

Atualizar os processos de gestão de riscos obrigatórios e definidos por determinação de órgãos superiores



Faseamento Crítico

Focar suas atividades em processos e ativos críticos, propagando o conceito e consolidando a gestão de risco como parte integrante dos processos organizacionais



Faseamento Incremental

implantar a metodologia de gestão de riscos em outras áreas, processos e ativos organizacionais, propagando o conceito e replicando as experiências anteriores.

Riscos nas Contratações

Com a edição da Resolução CNJ n. 347/2020, o TRT-SC realizou análise para avaliar o impacto das diretrizes nos processos internos e iniciou a elaboração do Plano de Tratamento de Riscos do macroprocesso de contratações. Entre 2021 e 2023, foram realizados os levantamentos de riscos nas fases de Planejamento, Gestão e Fiscalização Contratual, no contexto da implementação da Nova Lei de Licitações (Lei n. 14.133/2021), o que subsidiou a revisão dos normativos internos e resultou na edição da Portaria PRESI n. 773/2022, que instituiu o Mapa de Riscos.

Em 2024, a Portaria PRESI n. 614/2024 ampliou a obrigatoriedade do Mapa de Riscos para abranger também a etapa de Gestão e Fiscalização Contratual, em conformidade com a Resolução CSJT n. 364/2023. No mesmo ano, em razão da revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT) pelo CSJT e da publicação da Resolução CSJT

n. 388/2024, o Tribunal optou por aguardar o desfecho da iniciativa nacional de Gestão de Riscos nas Contratações antes de promover novas atualizações locais.

Concluída a iniciativa nacional em maio de 2025, o Tribunal viabilizou, ainda no exercício de 2025, a revisão integral dos riscos do macroprocesso de contratações, contemplando as fases de Planejamento e Fiscalização Contratual, bem como a inclusão da análise da fase de Seleção do Fornecedor.

Segurança da Informação

No exercício de 2025, a Segurança da Informação consolidou sua estrutura de governança por meio da revisão integral de seu arcabouço normativo. Em um processo colaborativo de aprimoramento institucional, as minutas foram submetidas ao escrutínio da Auditoria Interna, cujas contribuições técnicas foram incorporadas para assegurar a aderência às melhores práticas de controle e conformidade. Esse esforço conjunto resultou na atualização e republicação de sete instrumentos estruturantes para a proteção do Tribunal: a Política de Segurança da Informação, o Processo de Gestão de Riscos, o Programa de Gestão de Continuidade de Negócio, a regulamentação da Equipe de Tratamento e Resposta a Incidentes em Redes Computacionais (ETIR) e os Protocolos específicos de Prevenção de Incidentes, Investigação de Ilícitos e Gerenciamento de Crises Cibernéticas.

Grau de Maturidade Global da Gestão de Riscos

Em 2022, foi realizada auditoria pela Secretaria de Auditoria para avaliação do grau de maturidade global da gestão de riscos do TRT-SC. O grau de maturidade global é o resultado da soma das médias ponderadas das quatro dimensões avaliadas no estudo: ambiente, processos, parcerias e resultados.

A gestão de riscos institucional do Tribunal obteve um grau de maturidade de 38,92%, situado no limite entre os níveis “básico” e “intermediário”. A gestão de risco é um processo de aprendizagem organizacional, que começa com o desenvolvimento de uma consciência sobre a gestão desse risco e o TRT-SC busca avançar nessa gestão.

Para onde evoluir em 2026?

Para 2026, assim como no ano anterior, o objetivo central permanece o aprimoramento da maturidade global da gestão de riscos no âmbito do TRT-SC. Esse processo envolve a retomada e o detalhamento do levantamento de riscos de integridade, utilizando como base os dados iniciais coletados na oficina prática realizada em 2025. Além disso, o foco recairá sobre o monitoramento e o aperfeiçoamento contínuo dos riscos específicos de cada contratação, abrangendo agora não apenas o planejamento, mas também as fases de execução e fiscalização contratual. Complementarmente, será realizada a atualização anual obrigatória dos riscos do macroprocesso de contratações.

3.2 Controles Internos

Secretaria de Auditoria

A Secretaria de Auditoria (SEAUD) atua como a terceira linha do modelo de gestão de riscos do Tribunal, apresentado no início do capítulo. Sua principal função é avaliar se a governança, a gestão de riscos e os controles internos estão funcionando de forma adequada. Para tanto, examina também o desempenho das áreas responsáveis (primeira e segunda linhas) no cumprimento de seus objetivos relacionados a esses temas.

Em 2025, a maior parte do trabalho da SEAUD foi dedicada à certificação das contas anuais, conforme a IN TCU n. 84/2020, emitindo opinião sobre as demonstrações contábeis do TRT-SC e sobre a regularidade das transações realizadas. Para esse fim, foram conduzidas auditorias financeira e de conformidade, com análise dos seguintes temas: bens móveis, bens imóveis, despesas com pessoal, despesas gerais, passivos de pessoal, bem como a efetiva utilização dos recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

Além disso, ao longo do ano, destacaram-se outros trabalhos relevantes:

Auditoria de Controles Internos em Nível de Entidade (conclusão prevista para 2026): avaliação global dos controles internos do TRT-SC, analisando sua existência, funcionamento, eficácia e eficiência.

Auditoria de obras (conclusão prevista para 2026): avaliação dos controles internos e do gerenciamento dos principais riscos associados ao macroprocesso de obras.

Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT): primeira avaliação do nível de maturidade da unidade de auditoria. O resultado mostrou que 48% das atividades essenciais dos níveis 2 e 3 do modelo de capacidade IA-CM estão institucionalizadas, superando a meta de 25% definida no programa de qualidade da Justiça do Trabalho para 2025.

A SEAUD também monitorou seis auditorias anteriores, nas áreas de Acessibilidade Digital, Segurança da Informação, Governança e Gestão de TIC, Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual, além das auditorias relacionadas às contas anuais dos exercícios de 2023 e 2024, e emitiu pareceres nos atos de admissão, aposentadorias e pensões. [Resumo das auditorias e demais relatórios da SEAUD.](#)

Histórico de Opiniões por Exercício

Ano	Demonstrações Contábeis	Conformidade das transações subjacentes
2020	Regularidade com ressalva	Regularidade
2021	Regularidade com ressalva	Regularidade com ressalva
2022	Regularidade com ressalva	Regularidade
2023	Regularidade	Regularidade
2024	Regularidade com ressalva	Regularidade
2025	Regularidade	Regularidade

[Certificações das contas anuais na íntegra.](#)

Corregedorias

As corregedorias são chamadas instâncias de correição e também atuam na gestão de riscos institucionais. A elas competem as funções de correição, inspeção, orientação dos órgãos judiciários, bem como autuação e análise de expedientes administrativos que dizem respeito à boa ordem processual, inclusive disciplinares em face de magistrados.

Corregedoria Regional

A 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.

Correições Ordinárias 2025:

60 Varas do Trabalho

13 Centrais de Apoio à Execução

14 Centros de Conciliação



Ao velar pelo bom funcionamento regular dos serviços judiciários de primeira instância, expede provimentos, portarias, recomendações e ofícios, assim como presta diversas orientações por e-mail ou grupos de mensagens eletrônicas mantidos com juízes(as) e servidores(as).

Nas correições ordinárias, além de verificar a boa ordem processual, analisa a correta tramitação dos processos, de acordo com normas processuais, assim como a conferência da lisura na liberação de valores, prezando pela correta distribuição dos créditos aos beneficiários.

Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

Suas atribuições abrangem o exercício de funções de correição permanente ou periódica, ordinária ou extraordinária, geral ou parcial sobre os serviços judiciários de segundo grau da Justiça do Trabalho. As correições realizadas pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho acontecem a cada dois anos. Em 2025, não houve correição no TRT-SC.

Na [Ata de Correição realizada em 2024](#), sob a gestão da Ministra Dora Maria da Costa, é possível verificar as principais recomendações feitas ao TRT-SC.



Além desses meios de comunicação, a Corregedoria desenvolveu a rotina de fazer reuniões por videoconferência com magistrados(as) e servidores(as) do primeiro grau para repassar informações e dirimir dúvidas. Essa rotina foi criada por meio do projeto chamado PapoCOR.

Principais Riscos	Mitigação
Atraso na prolação de sentenças e decisões	- Acompanhamento mensal das(os) juízas(es) com prazos de prolação de sentenças e decisões, com envio de ofícios de cobrança para aquelas(es) que possuem processos conclusos além do prazo legal; - Possibilidade de autuação de processo administrativo (Representação por excesso de prazo) contra a(o) juíza(iz) que possui processo concluso para sentença há mais de 60 dias corridos além do prazo legal, conforme disposto na Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.
Atraso na tramitação dos processos judiciais	- Análise durante as correições ordinárias em cada unidade judiciária de primeiro grau, com determinações/recomendações para dar celeridade e efetividade aos processos. - Fomento de acompanhamento contínuo de um painel gerencial (Illumina12) para que as unidades judiciárias controlem os principais gargalos na tramitação dos processos judiciais.
Liberação de valores para beneficiário incorreto	- Análise, durante as correições ordinárias, de processos arquivados e que tiveram liberação de valores, na qual é feita a conferência dos beneficiários, bem como se há valores em conta.
Arquivamento de processos com valores em conta	- Análise, durante as correições ordinárias, de processos arquivados definitivamente para constatar processos com valores em conta, determinado a liberação imediata. - Fomento para que as unidades judiciárias acompanhem regularmente o sistema Garimpo e verifiquem a existência de processos arquivados com valores em conta.

Saiba mais: [Relatórios Anuais da Corregedoria](#) e [Atas de Correição](#).



4

Governança, Estratégia e Desempenho



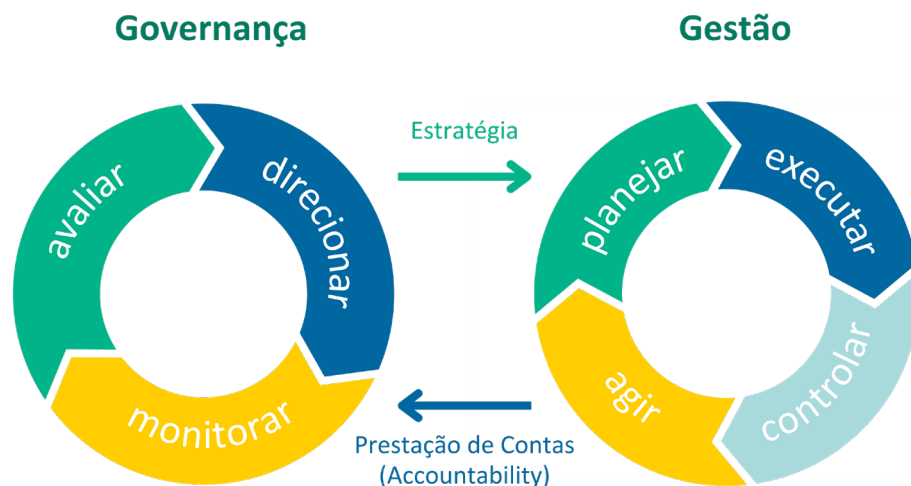
4.1 Governança

Atuação das Instâncias de Governança

O TRT-SC conta com vários [comitês e comissões](#) que ajudam na gestão e na tomada de decisões sobre temas específicos.

Os principais órgãos internos de apoio à governança são o Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa e a Rede de Governança Colaborativa. Eles são responsáveis por avaliar, monitorar e direcionar a gestão estratégica do Tribunal. Esse trabalho acontece durante as Reuniões de Análise da Estratégia (RAEs).

Em 2025, foram realizadas três Reuniões de Análise da Estratégia, uma a cada quatro meses, conforme determina o artigo 9º da Resolução CNJ n. 325/2020. As pautas, atas e materiais dessas reuniões ficam disponíveis na intranet e são publicados pela Secretaria de Gestão Estratégica.



Avaliação do Perfil de Governança

Em 2024, o Tribunal de Contas da União (TCU) fez mudanças no levantamento de governança usado nos anos anteriores, ampliando a análise. Antes, o iGG (índice anterior) focava na eficiência administrativa e no controle de gestão. Agora, o novo índice iESGo também avalia critérios de sustentabilidade social e ambiental, alinhados ao conceito ESG (*Environmental, Social and Governance*).

Mesmo com essas mudanças, o TRT-SC manteve o nível “aprimorado” no Índice de Governança, Sustentabilidade e Inovação (iESGo), alcançando 78% na avaliação do TCU. Isso significa que o Tribunal já adota boas práticas, mas ainda pode avançar em algumas áreas. Entre os tribunais da Justiça do Trabalho, o TRT-SC ficou em 9º lugar.

Esse resultado mostra um panorama geral do funcionamento dos órgãos públicos, considerando áreas como liderança, gestão de pessoas, inovação, tecnologia da informação e responsabilidade social e ambiental.

Desempenho do TRT-SC

Indicador	Resultado	Nível
iESGo	78,0%	aprimorado
iGovSustentAmb	90,8%	aprimorado
iGovSustentSocial	85,7%	aprimorado
iGov Integrado- IGG	81,2%	aprimorado
iGovTIC	66,9%	intermediário
iGov Pessoas	92,9%	aprimorado
iGov Pub	72,9%	aprimorado
iGov Contratações	81,6%	aprimorado
iGov Orçamento	90,3%	aprimorado

Integridade e Ética

De forma institucional, o TRT-SC avançou decisivamente na construção de uma cultura de integridade estruturada em 2024, seguindo as diretrizes da Resolução CSJT n. 373/2023.

Esse progresso incluiu a aprovação do Plano Diretor de Integridade pela Resolução Administrativa n. 08/2024 e a criação da instância responsável pela gestão do tema, o Comitê de Ética e Integridade, instituído pela Portaria PRESI n. 562/2024.

O Plano estabeleceu diretrizes fundamentais para prevenir atos ilícitos e assegurar a conformidade legal e ética, contando com o apoio da Alta Administração e a criação de uma página dedicada ao tema no portal institucional para fortalecer a transparência e a confiança da sociedade.

Em 2025, diversas ações foram executadas, consolidando o avanço da fase de planejamento para a execução prática. Nesse período, o Comitê de Ética e Integridade analisou o Relatório Anual de implementação do Plano de Ação, os resultados do Índice de Integridade e o diagnóstico do e-Prevenção, assegurando o monitoramento contínuo das metas e a evolução dos mecanismos de controle.

As iniciativas de sensibilização foram reforçadas pela campanha “Integridade em Ação”, que utilizou banners no portal externo e na intranet para disseminar a cultura organizacional ética.

No campo da capacitação, realizou-se em outubro uma oficina prática de gestão de riscos, conduzida por um instrutor de referência nacional, que resultou no mapeamento inicial de riscos de integridade em processos críticos, como Alvarás Judiciais, Precatórios e RPV, Concessão de Direitos a Magistrados e Servidores, Concurso Público e o Projeto Garimpo.

Quanto à relação com os fornecedores, deliberou-se pela elaboração de uma Cartilha de Integridade como medida inicial de capacitação. O cronograma para esta entrega foi formalmente ajustado para o exercício de 2026, visando garantir o alinhamento necessário com as unidades de contratação e licitação.

Em síntese, o encerramento do exercício de 2025 consolida a política de integridade do Tribunal, estruturando o papel do Comitê e estabelecendo as bases para que, em 2026, a prioridade seja o desdobramento

do mapeamento de riscos e a contínua disseminação de uma cultura pautada na transparência e ética.

Para mais detalhes, acesse a nossa [página de Ética e Integridade](#).



Programa Nacional de Prevenção à Corrupção

Desde 2021, o TRT-SC integra o Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), uma iniciativa da Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (ENCCLA).

Coordenado pela Rede de Controle nos Estados, com o apoio da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Tribunal de Contas da União (TCU), o programa reforça o compromisso do Tribunal com a governança e a transparência, buscando reduzir vulnerabilidades a fraudes e corrupção.

Ao participar do programa, o TRT-SC tem acesso a boas práticas, troca de experiências e aprimoramento contínuo, ajudando a construir uma Justiça do Trabalho mais eficiente e confiável.

O Tribunal utiliza a plataforma e-Prevenção, ferramenta central do PNPC, para realizar o autodiagnóstico institucional e avaliar os riscos inerentes aos seus processos. Embora o resultado do autodiagnóstico posicionou o TRT-SC no nível básico, esse índice já reflete um avanço em relação aos primeiros levantamentos, evidenciando o impacto positivo das ações de integridade em curso.

Durante o ano de 2025, com base neste diagnóstico, o TRT-SC, com o apoio do CSJT, concentrou esforços na implementação de novas práticas. Esta ação englobou a incorporação de práticas, se ainda não atendidas, previstas no e-Prevenção que fazem parte do Índice de Efetividade das Ações de Melhoria da Governança Pública (IEAMGP) do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (2021-2026), e assim, será realizada em 2026 uma nova atualização do questionário e-Prevenção, garantindo o aprimoramento contínuo da governança institucional.

Os resultados da autoavaliação realizada pelos Tribunais do Trabalho estão disponíveis para acompanhamento no [painel desenvolvido pelo CSJT](#).

4.2 Gestão Estratégica

Planejamento Estratégico

O [Plano Estratégico Institucional](#) do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (PEI-TRT-12) para o período de 2021 a 2026 foi elaborado pelo Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa, em conjunto com a Rede Colaborativa de Governança Institucional. O documento foi aprovado pelo Tribunal Pleno conforme a Resolução Administrativa n. 05/2021.



Período



O Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (PEI-TRT-12) tem a duração de 6 anos (2021-2026).

Normas



O Plano Estratégico Institucional foi elaborado seguindo os preceitos descritos na [Resolução CNJ n. 325/2020](#), que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026; na Resolução CSJT n. 387/2024, que aprova o [Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho \(MGE-JT\)](#) de 1º e 2º graus.

Revisão



O Plano deve ser revisado periodicamente para atualização de seus termos, alinhando-os às diretrizes da estratégia nacional estabelecidas pelos Conselhos, bem como adequar-se às mudanças de cenários interno e externo com influência direta na gestão do Tribunal.

Reuniões de Análise da Estratégia



A execução do Plano Estratégico é acompanhada nas RAEs, que possuem frequência quadrimestral e contam com a presença da alta administração, do Comitê de Governança e de Gestão Participativa e da Rede de Governança Colaborativa.

Acompanhamento



Além das RAEs, o acompanhamento dos indicadores, metas e iniciativas são realizados pela Secretaria de Gestão Estratégica, que divulga mensalmente os principais resultados a todos os magistrados e servidores do órgão.

Saiba mais acessando a página de [Gestão Estratégica](#) do Tribunal.

Projetos Estratégicos TRT-SC

O cumprimento dos objetivos e metas definidos no Plano Estratégico envolve, além do esforço coletivo na prestação jurisdicional, a execução de ações voltadas à melhoria do desempenho. Os projetos estratégicos do TRT-SC são iniciativas planejadas que visam alcançar metas importantes e objetivos de longo prazo, garantindo o bom funcionamento das atividades judiciais e administrativas.

Tais projetos podem incluir a implementação de sistemas mais eficientes de gestão de processos judiciais, a modernização de infraestruturas tecnológicas, bem como a promoção de ações voltadas para a celeridade e eficácia na resolução de demandas trabalhistas. Anualmente, durante as Reuniões de Análise da Estratégia (RAEs), o portfólio de projetos estratégicos é revisado e ajustado para atender às demandas emergentes, alinhando-se às metas e objetivos estabelecidos. E é por meio do portfólio de projetos que o Planejamento Estratégico Institucional do Tribunal é efetivado.

Acesse o [portfólio completo de Projetos Estratégicos do TRT-SC](#).

Plano Integrado de Gestão

O Plano Integrado de Gestão do TRT-SC - Conexão Estratégica é um instrumento estratégico criado em 2024, com apoio do Labinova, para coordenar e direcionar as atividades administrativas e judiciais do Tribunal de forma mais eficiente e integrada ao longo do ano. Ele visa alinhar as ações das diversas áreas do Tribunal aos objetivos institucionais, promovendo a colaboração entre servidores e magistrados.

A estratégia do plano se baseia na metodologia OKR (Objectives and Key Results), que estabelece objetivos claros e mensuráveis, acompanhados de resultados-chave que indicam o progresso. Isso permite que cada equipe tenha autonomia na definição e no acompanhamento de suas metas, incentivando um ambiente mais colaborativo e ágil.

A estrutura do plano segue uma hierarquia bem definida, conforme imagem:



Plano Estratégico Institucional 2021-2026 (PEI TRT12)

Define **objetivos, indicadores e metas de longo prazo** do TRT-SC, alinhados à Estratégia Nacional do Poder Judiciário e à Estratégia da Justiça do Trabalho.

- **Perspectivas:** Sociedade, Processos Internos, Aprendizado e Crescimento
- **Horizonte de execução:** 2021-2026

Políticas Nacionais e Diretrizes (CSJT e CNJ)

Programas, resoluções e protocolos que orientam temas prioritários: integridade, inovação, acessibilidade, sustentabilidade e equidade.

- Programa Trabalho Decente e Agenda 2030
- Política de Integridade, Governança e Gestão de Riscos
- Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero

Conexão Estratégica (Plano Integrado de Gestão)

Criado para **desdobrar e operacionalizar o PEI**, integrando também as **Políticas Nacionais da JT** e outras **ações prioritárias da gestão**

- **Metodologia OKR** (Objectives and Key Results)
- **4 níveis:** Prioridades Estratégicas → Objetivos → Resultados-chave → OKRs
- Conecta a estratégia a **entregas anuais mensuráveis**

Benefícios da Integração:

- Alinhamento entre estratégia, governança e execução;
- Visibilidade de entregas e *accountability* por resultados;
- Ritmo de monitoramento contínuo (*check-ins* mensais);
- Capilaridade para absorver políticas nacionais não previstas no Plano Estratégico Institucional.

Ciclo 2025

O ano de 2025 marca o início de um novo ciclo do Conexão Estratégica, reforçando o compromisso do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região com a gestão eficiente e orientada a resultados.

Neste ano, o Plano Integrado de Gestão mantém as três prioridades já consolidadas – Pessoas, Processos e Infraestrutura – e incorpora uma nova prioridade: Governança. Essa inclusão visa aprimorar a transparência, a efetividade na tomada de decisões e a conformidade com boas práticas institucionais.

Além disso, parte dos objetivos e resultados-chave foi alinhada aos requisitos do Prêmio CNJ de Qualidade, fortalecendo o compromisso com a eficiência, a agilidade e a excelência na prestação jurisdicional.

Prioridades Estratégicas

PE1

Pessoas



Tornar o Tribunal mais humano e inclusivo, promovendo a equidade racial e de gênero, o combate a todas as formas de discriminação e violência e fortalecendo o sentimento de pertencimento de todos seus integrantes.

PE2

Processos Judiciais



Aumentar a eficiência e a qualidade da prestação jurisdicional por meio da modernização tecnológica, padronização de procedimentos e garantia de integridade dos dados.

PE3

Infraestrutura Predial



Criar e manter espaços físicos adequados e funcionais.

PE4

Governança



Consolidar o Tribunal como referência nacional em governança, inovação, cooperação interinstitucional e otimização de recursos, tornando-o mais célere, eficiente e transparente.

Objetivos Estratégicos

A partir de cada prioridade, foram acompanhados catorze objetivos estratégicos para o ano de 2025:

Pessoas

OE1

Capacitar magistrados e servidores para promover uma cultura institucional de respeito, diversidade e inclusão.

OE2

Estimular a proximidade e integração entre as pessoas e áreas do tribunal para aprofundar as relações e fortalecer o sentimento de **pertencimento**.

OE3

Promover a **saúde física e mental** das pessoas, para que se sintam **acolhidas, cuidadas e respeitadas** pelo Tribunal.

OE4

Ser referência em diversidade, equidade e inclusão, oferecendo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inspirador, no qual todas as pessoas se sintam valorizadas e representadas.

Processos

OE5

Garantir a integridade, precisão e confiabilidade das nossas informações nos sistemas nacionais, contribuindo para maior transparência e assertividade nas tomadas de decisões no Judiciário.

OE6

Promover a padronização e a automatização dos processos de trabalho para otimizar a rotina do servidor e alcançar a efetividade jurisdicional.

OE7

Maximizar a eficiência da prestação jurisdicional, superando nossos números históricos e garantindo a celeridade e a qualidade na resolução dos **processos**.

Infraestrutura Predial

OE8

Executar intervenções nas **infraestruturas prediais para torná-las mais humanizadas, modernas, sustentáveis, funcionais e acessíveis** oferecendo às pessoas maior convivência, integração e bem-estar.

Governança

OE9

Impulsionar a transformação institucional por meio da inovação colaborativa, da cooperação interinstitucional e da integração de estratégias a fim de obter a excelência na prestação jurisdicional.

OE10

Promover uma **distribuição equitativa e eficiente dos recursos entre os graus de jurisdição** e área administrativa, de modo a fortalecer a qualidade dos serviços judiciais em todas as instâncias.

OE11

Transformar o Tribunal em um modelo de práticas de ESG (Ambiental, Social e Governança), visando à promoção da responsabilidade socioambiental, da inclusão social e da transparência institucional.

OE12

Ser referência em transparência e acesso à informação, consolidando nossa posição como um Poder Judiciário aberto, democrático e comprometido com a sociedade.

OE13

Ser referência em governança de TIC, garantindo a eficiência da infraestrutura tecnológica em apoio às atividades judiciais.

4.3 Relacionamento com a Sociedade

Uma das práticas que compõem o mecanismo de controle no perfil de governança avaliado nos iGovs é a transparência. Com a sanção da Lei n. 12.527/2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação (LAI), a transparência tornou-se obrigatória e passou a ocupar posição de destaque estratégico na administração pública.

Diversas ações foram implementadas no TRT-SC para o atendimento à LAI. Como resultado, no Ranking da Transparência de 2025, medido pelo Conselho Nacional de Justiça, [o Tribunal atingiu 100% dos critérios avaliados](#), alcançando o melhor índice de sua história.

Registra-se a evolução do Regional, que em 2020 obteve 87,95% de aproveitamento dos itens avaliados. A melhora contínua dos resultados evidencia o comprometimento das áreas no constante aperfeiçoamento e na adequação dos processos de divulgação de informações, em favor do fortalecimento da transparência institucional.

Principais Canais de Comunicação

O portal do TRT-SC constitui o principal canal de comunicação do órgão com a sociedade e com as partes interessadas nos processos trabalhistas. Por meio dele, é possível acessar canais de atendimento e diversos serviços oferecidos pelo Tribunal, tais como: Ouvidoria, sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJe), consulta processual, transmissões das sessões de julgamento, pesquisa de jurisprudência, expedição de guias de recolhimento e de certidões, além da [Carta de Serviços](#) - guia rápido que os órgãos públicos disponibilizam à sociedade para apresentar os serviços que prestam - entre outros.

O site foi reformulado em dezembro de 2019 e observa padrão visual e de conteúdo básico para os menus principais, conforme estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho por meio da Resolução CSJT n. 243/2019.

Em 2025, as páginas do portal do TRT-SC contabilizaram **7,2 milhões de acessos**, sendo que aproximadamente 38% concentraram-se na página inicial (home), onde está localizada a consulta processual. Entre as dez páginas mais acessadas, nove estão diretamente relacionadas à atividade-fim, como o Processo Judicial Eletrônico, Varas do Trabalho e guias de pagamento.

As 10 páginas mais acessadas do Portal do TRT-SC em 2025:

Página	Acessos
Principal	3.298.743
PJe	2.872.054
Consultas Processuais	305.152
Guias e Certidões	206.906
Consulta à jurisprudência	183.408
Varas do Trabalho	155.889
PJe/USO - Requisitos para acesso ao sistema PJe	74.642
Resultado da ferramenta de busca	67.400
Carta de Serviços - Certidões de Ações Trabalhistas	67.091
PJe/USO - Orientações ao Advogado	58.411

Redes Sociais do TRT-SC

Além do portal, a Secretaria de Comunicação Social (Secom) administra outros dez canais de comunicação do TRT-SC com seus públicos: Facebook, X (antigo Twitter), YouTube, o endereço eletrônico (secom@trt12.jus.br), Instagram, Spotify, LinkedIn, TikTok, Kwai e Threads.



Youtube

16,7 mil inscritos
106 vídeos produzidos
156 mil visualizações em 2025



Instagram

395 publicações
264 reels
17,5 mil seguidores




TikTok

63 publicações
295 seguidores
1,1 mil curtidas




LinkedIn

180 publicações
796 seguidores



X (Twitter)

10,6 mil seguidores



E-mail

secom@trt12.jus.br
 ouvidoria @trt12.jus.br



Kwai

63 publicações
551 seguidores
4,6 mil curtidas



Facebook

19 mil seguidores

Acesse nossas redes sociais e fique por dentro de tudo que acontece no TRT-SC!

Ouvidoria e Serviço de Informação ao Cidadão

Criada em 2001, a Ouvidoria é um canal de comunicação direta entre a sociedade e o TRT-SC. É ela que recebe denúncias, reclamações, críticas, elogios e sugestões relacionadas às atividades desenvolvidas por magistrados, servidores ou unidades do Tribunal. Cada manifestação recebida é analisada e encaminhada à área competente para que os fatos sejam apurados e as providências, tomadas.

As atribuições da Ouvidoria do TRT-SC estão definidas na [Resolução Administrativa n. 28/2023](#), em conformidade com as Resoluções CNJ n. 254/2018, 425/2021 e 432/2021.

Canais de Contato

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

A partir de 2018, os pedidos de acesso à informação formulados com base na Lei n. 12.527/2011 passaram a ser recebidos por meio de um serviço próprio e específico, vinculado à Ouvidoria: o [Serviço de Informações ao Cidadão \(SIC\)](#), em atenção ao disposto no art. 9º, inciso I, da Lei n. 12.527/2011, bem como ao art. 9º da Portaria PRESI n. 70/2018.

Dados da Ouvidoria

Em 2025, a Ouvidoria recebeu 2.305 demandas em 2025, das quais 2.277 corresponderam a manifestações típicas de Ouvidoria e 28 a pedidos de acesso à informação, registrados no âmbito do SIC.

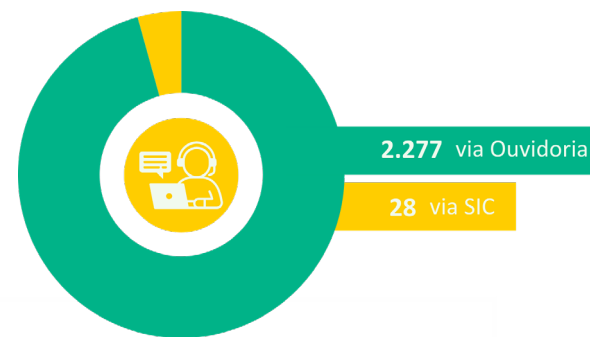
A principal demanda, típica de Ouvidoria, foi o atendimento de solicitações (83%), seguida por denúncias (10%), sendo a maioria relacionada a empregadores e a relações de trabalho, temas que não são da competência da Ouvidoria.

A procura pelo atendimento se deu majoritariamente pelo público em geral, com 55% do total. Na sequência, vieram as partes em processos trabalhis-

tas (22%), seguidas por advogados e procuradores (16%). O público interno, incluindo magistrados, servidores e estagiários, respondeu por 2,7% das manifestações.

O relatório também mostrou que as demandas surgiram principalmente por WhatsApp (39,2%). Logo depois, vieram telefone (30,5%), e-mail (16,8%) e formulário eletrônico (10,5%). O atendimento presencial representou 2% do número total. De todos os atendimentos, 84,3% tiveram resolução no mesmo dia da solicitação ou instantaneamente, quando por telefone.

Números da Ouvidoria



Ouvidoria da Mulher

Criada em 2023 com a publicação da Resolução Administrativa n. 29, a Ouvidoria da Mulher realizou 5 atendimentos em 2025. Foram registradas 2 denúncias, 2 solicitações e 1 reclamação. As denúncias tiveram amparo no [Programa de Prevenção, Orientação e Apoio a Magistradas e Servidoras em Situação de Violência Doméstica e Familiar](#) do TRT-SC.

Saiba mais sobre a Ouvidoria:

- [Relatório Estatístico da Ouvidoria 2025](#)
- [Relatório Estatístico do SIC 2025](#)

4.4 Resultados e Desempenho da Gestão

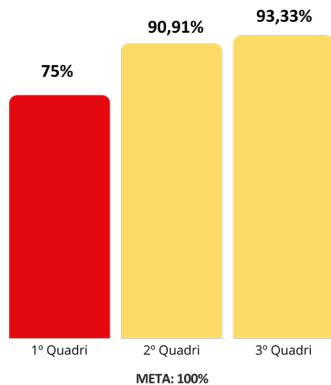
O Plano Estratégico Institucional do TRT-SC (ciclo 2021–2026) incorpora as metas e os indicadores aprovados no Encontro Nacional do Judiciário, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), bem como aqueles que compõem a Cesta de Indicadores Estratégicos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e as metas e indicadores validados nas Reuniões de Análise da Estratégia (RAEs).

Além dessas metas institucionais, o Tribunal também executa o Conexão Estratégica, que atua como instrumento de gestão destinado a transformar os objetivos do planejamento e as prioridades da gestão em ações concretas, acompanhadas de forma periódica.

A seguir, apresentam-se os resultados das metas estabelecidas para 2025, o desempenho do Conexão Estratégica e as principais iniciativas desenvolvidas ao longo do ano. Os dados detalhados das metas processuais por Vara do Trabalho podem ser consultados no Painel de Metas, disponível na página da [Gestão Estratégica](#) do Tribunal.

Resultados das Metas Estratégicas

Objetivo Estratégico: Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais



Indicador: Índice de Ações Integradas de Comunicação Social - IAIC

Meta: Participar de 100% das ações conjuntas previstas no Calendário Nacional da Justiça do Trabalho.



Resultado: META NÃO CUMPRIDA

O TRT-SC participou de 14 das 15 ações nacionais previstas.

Indicador: Índice de Divulgação de Memória Institucional (IDMI)

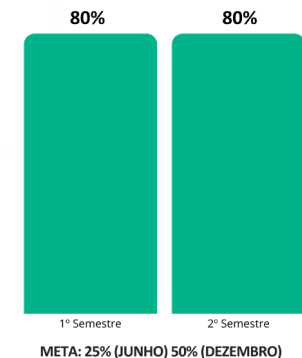
Meta: Alcançar 25% do índice até junho e 50% até dezembro, ampliando a divulgação da história e da memória institucional do Tribunal.



Resultado: META CUMPRIDA

O TRT-SC alcançou 80% no primeiro semestre e manteve 80% no segundo semestre, superando os percentuais previstos para o ano.

Esse indicador mede o esforço do Tribunal para preservar e divulgar sua história, tornando públicas informações sobre sua trajetória, acervo, exposições e ações de memória.



Objetivo Estratégico: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Indicador: Índice de Inovação (II)

Meta: Desenvolver, no ano de 2025, dois projetos relacionados à Agenda 2030 da ONU, oriundos do Laboratório de Inovação, com participação de pelo menos um laboratório de outra instituição pública, e que gerem benefícios à sociedade. (Meta 9/2025 do CNJ).



Resultado: **META CUMPRIDA**

Em 2025, foram desenvolvidos dois projetos colaborativos com foco em soluções inovadoras para desafios sociais:

Projeto 1 – “Vamos Acordar”

Iniciativa voltada ao estímulo à conciliação e à construção de soluções dialogadas.

Projeto 2 – Modelo de Atuação para Grupos Temáticos de Problemas Complexos: Caso Piloto – Racismo nas Arenas

Projeto que propõe uma atuação estruturada e colaborativa para enfrentar problemas sociais complexos, como o racismo no ambiente esportivo.

Indicador: Índice de combate ao trabalho infantil (ICTI)

Meta: Promover, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem, preferencialmente, voltada à promoção da equidade racial, de gênero ou diversidade do público-alvo, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais. (Meta 10/2025 do CNJ)



Resultado: **META CUMPRIDA**

O Tribunal promoveu o **I Feirão de Vagas de Aprendizagem e para Pessoas com Deficiência (PCD)** de Joaçaba e Região, reunindo cerca de 460 participantes, entre jovens, pessoas com deficiência e empresas. A ação ampliou oportunidades reais de trabalho para jovens e pessoas com deficiência, fortaleceu a aprendizagem profissional como alternativa ao trabalho infantil e consolidou uma rede permanente de cooperação entre o Poder Judiciário, o poder público e a iniciativa privada.

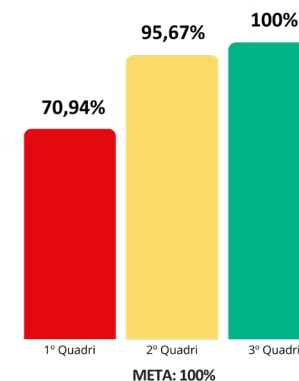
Indicador: Índice de Desempenho do Trabalho Decente (IDTD)

Meta: Alcançar 100% de desempenho do trabalho decente.



Resultado: **META CUMPRIDA**

Esse indicador avalia o nível de aderência do Tribunal aos Programas nacionais do Conselho Superior da Justiça do Trabalho voltados à promoção do trabalho decente, à garantia de direitos fundamentais e à sustentabilidade.



Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo

Indicador: Índice de Processos Julgados (IPJ)

Meta: Julgar mais processos do que os recebidos no período de 20/12/2024 a 19/12/2025 ou, alternativamente, manter a taxa de congestionamento líquida na fase de conhecimento igual ou inferior a 40% - cláusula de barreira. (Meta 1/2025 do CNJ).



Resultado: META CUMPRIDA

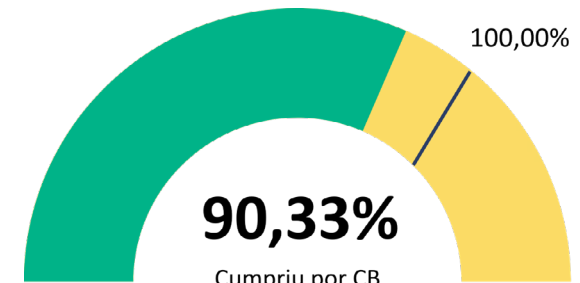
O Tribunal atingiu a meta com base na cláusula de barreira, registrando taxa de congestionamento líquida de 37,90%, abaixo do limite estabelecido (40%).

O IPJ foi de **90,33%**, indicando elevado volume de processos julgados ao longo do período.

No detalhamento por grau de jurisdição:

1º grau: IPJ de 88,53% e taxa de congestionamento de 40,74%.

2º grau: IPJ de 95,41% e taxa de congestionamento de 29,09%.



132.673	Casos Novos
119.842	Processos Julgados
12.831	saldo da meta

O que é Taxa de Congestionamento?

É o indicador que mostra quantos processos ainda ficaram pendentes ao final do período.



Quanto **MENOR** a taxa, **MAIS** processos foram **SOLUCIONADOS**



Quanto **MAIOR** a taxa, **MAIS** processos permaneceram **EM ANDAMENTO**

Mostra a capacidade do Tribunal de diminuir o número de processos pendentes e dar respostas mais rápidas à sociedade

Indicador: Índice de Processos Antigos Julgados (IPAJ)

Meta: Julgar processos mais antigos, dividida em duas partes:

Parte 1: Julgar pelo menos 94% dos processos distribuídos até 31/12/2023, no 1º e no 2º grau; e

Parte 2: Julgar 100% dos processos pendentes há 5 anos ou mais (distribuídos até 2020). (Meta 2/2025 do CNJ).



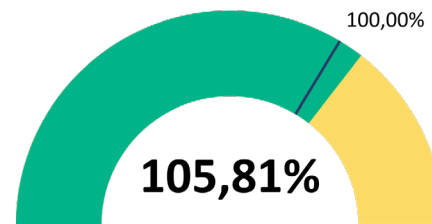
Resultado: META CUMPRIDA

Na Parte 1, o Tribunal julgou **99,46%** dos processos incluídos na meta, superando o percentual mínimo exigido e alcançando desempenho de **105,81%**.

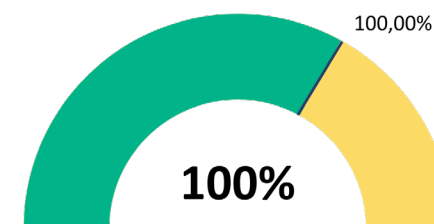
- **1º grau:** 105,85%

- **2º grau:** 105,56%

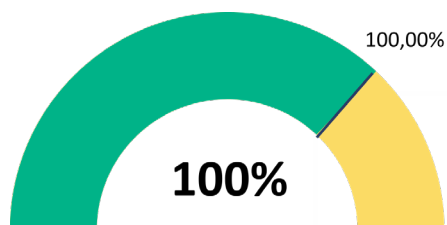
Na Parte 2, o Tribunal julgou 100% dos processos com cinco anos ou mais de tramitação.



43.635	processos Remanescentes
40.758	processos Meta
43.126	processos Julgados
-2.369	saldo da meta



15	processos Remanescentes
15	processos Meta*
15	processos Julgados
0	saldo da meta



187.848	processos Baixados
155.768	processos Pendentes
55.346	processos Suspensos
3996	saldo da meta

Esse resultado evidencia a capacidade do Tribunal de manter o fluxo de julgamentos e execuções em níveis equilibrados, evitando o acúmulo excessivo de processos e assegurando maior eficiência na prestação jurisdicional.

Indicador: Taxa de Congestionamento Líquida (TCL), exceto execuções fiscais

Meta: Reduzir em 0,5% a taxa de congestionamento líquida em relação a 2024. Foram estabelecidos limites máximos (cláusulas de barreira):

40% na fase de conhecimento

65% na fase de execução. (Meta 5/2025 do CNJ)



Resultado: META CUMPRIDA

A meta principal previa alcançar taxa igual ou inferior a **33,45%**. O resultado registrado foi de **34,83%**. Apesar disso, o Tribunal cumpriu a meta com base na cláusula de barreira, pois manteve os índices dentro dos limites estabelecidos:

- **37,90% na fase de conhecimento (abaixo do limite de 40%)**

- **28,58% na fase de execução (bem abaixo do limite de 65%)**

Isso demonstra que o Tribunal conseguiu manter o controle do estoque de processos e garantir andamento adequado das ações, mesmo diante do aumento da demanda.

Indicador: Índice de Processos no Juízo 100% Digital (IP100)

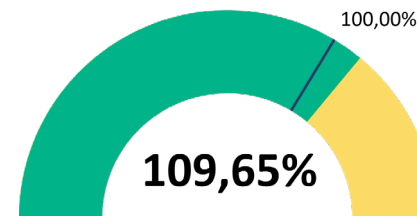
Meta: Alcançar pelo menos **85%** dos processos tramitando pelo Juízo 100% Digital nas Varas do Trabalho.



Resultado: META CUMPRIDA

O TRT-SC alcançou **93,20%**, isso significa que, ao final de 2025, a grande maioria dos processos tramitava de forma totalmente digital, permitindo a realização de atos processuais e audiências por meio eletrônico.

Essa é uma meta regional criada em 2022 para incentivar a transformação digital da Justiça do Trabalho. Em 2025, o índice foi 2,34 pontos percentuais maior do que no ano anterior.

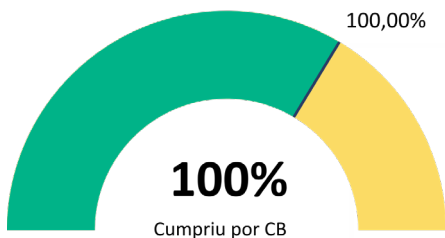


161.910	processos Em Tramitação
150.899	Juízo 100% Digital
<hr/>	
13.276	saldo da meta

Objetivo Estratégico: Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Indicador: Índice de Conciliação (IC)

Meta: Aumentar o Índice de Conciliação em relação à média do biênio 2022/2023 em 0,5% (cláusula de barreira: 38%) . (Meta 3/2025 do CNJ).



39.788	processos Conciliados
79.268	processos Solucionados
<hr/>	
2.082	saldo da meta*

meta atingida pela cláusula de barreira 38%

Em comparação ao ano anterior, foram realizadas mais de 1,3 mil conciliações adicionais.



Resultado: META CUMPRIDA

A meta principal previa alcançar 52,82% de conciliações. O resultado obtido foi de 50,19%.

Apesar de não atingir o percentual principal, o Tribunal superou a cláusula de barreira (38%), o que garantiu o cumprimento da meta.

Isso significa que metade dos processos foi solucionada por meio de acordo entre as partes, evitando decisões prolongadas e contribuindo para soluções mais rápidas e consensuais.

Objetivo Estratégico: Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica**Indicador: Índice de Efetividade das Ações de Melhoria da Governança Pública (IEAMGP)**

Meta: Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança pública.

**Resultado: META CUMPRIDA**

Foram atingidos **100% dos requisitos** estabelecidos para 2025.

Esse indicador verifica se o Tribunal colocou em prática e acompanhou, de forma organizada, as ações previstas para melhorar sua governança. A avaliação segue critérios definidos pelo Tribunal de Contas da União (TCU), por meio do questionário IESGo 2024.

Objetivo Estratégico: Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas**Indicador: Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios (ICPO)**

Meta: Capacitar 25% dos(as) magistrados(as) e servidores(as) do 2º grau e 15% dos(as) magistrados(as) e servidores(as) do 1º grau na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.

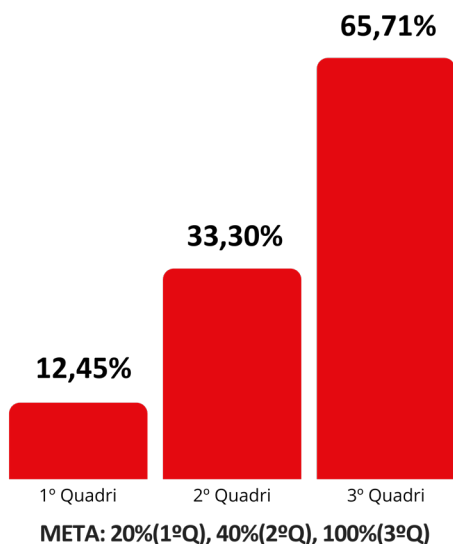
**Resultado: META NÃO CUMPRIDA**

Esse indicador mede o percentual de magistrados(as) e servidores(as) que concluíram capacitação sobre precedentes obrigatórios — decisões que devem ser seguidas para garantir uniformidade e segurança jurídica nos julgamentos.



Objetivo Estratégico: Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

Indicador: Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária (IAPEX)



Meta: Alcançar, em 2025, 90% de aderência nos gastos de custeio e 70% nos investimentos.

Resultado: META NÃO CUMPRIDA

Esse indicador mostra se o dinheiro foi gasto conforme o que havia sido planejado no início do ano, separando as despesas de custeio (manutenção e funcionamento do Tribunal) e de investimentos (melhorias e aquisições).

Em 2025, parte dos recursos previstos para investimentos precisou ser remanejada para despesas de custeio. Essa mudança foi necessária ao longo do ano, mas fez com que a execução final ficasse diferente do planejamento inicial, impactando o resultado do indicador.

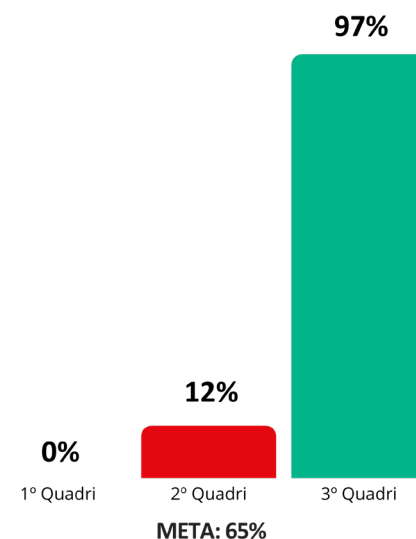
Indicador: Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária de Projetos (IAPEP)

Meta: Alcançar 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos em 2025.

Resultado: META CUMPRIDA

O Tribunal alcançou **97% de aderência** ao final do período.

Esse indicador verifica se os recursos destinados a projetos foram executados de acordo com o planejamento feito no início do ano. Quanto maior o percentual, maior a fidelidade entre o que foi planejado e o que foi efetivamente realizado.



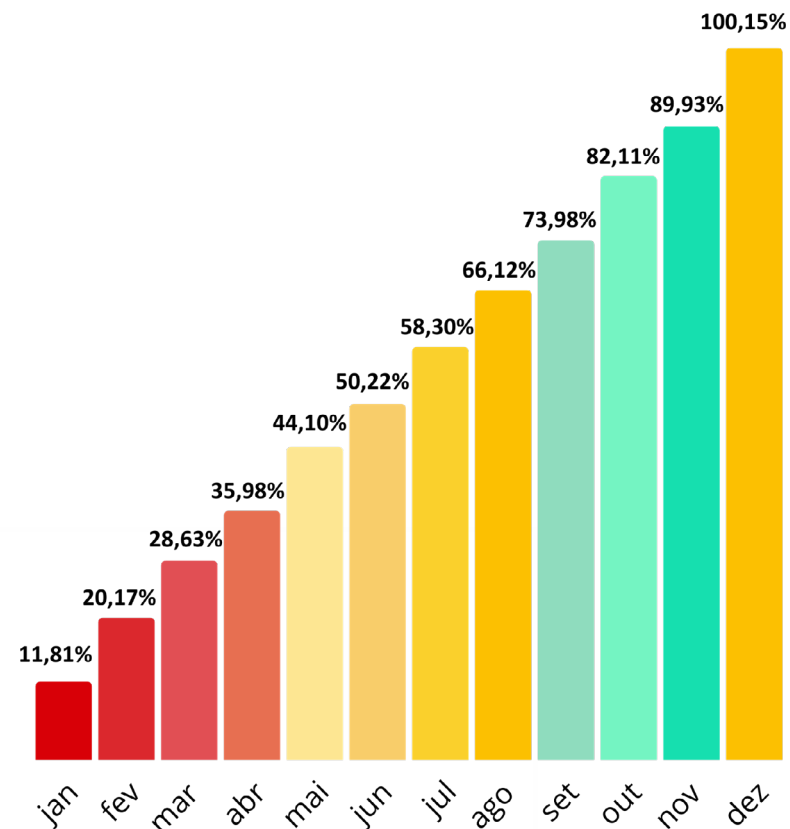
Indicador: Índice de Cumprimento da Lei Complementar n. 200/2023 (ICLC200)

Meta: Cumprir integralmente, ao longo de 2025, os requisitos estabelecidos na Lei Complementar nº 200/2023, com acompanhamento mensal acumulado.

❌ Resultado: META NÃO CUMPRIDA

O Tribunal alcançou **100,15% ao final de dezembro**, extrapolando por pouco o limite de 100% estabelecido pela meta.

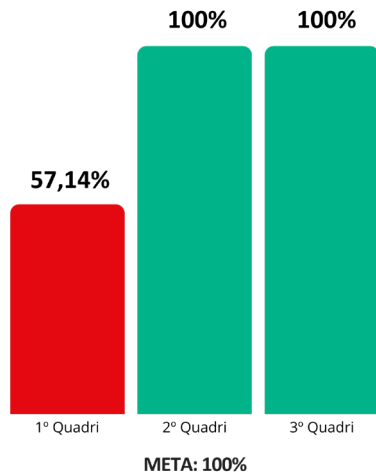
Esse indicador acompanha o cumprimento das exigências estabelecidas pela Lei Complementar n. 200/2023, que trata de regras relacionadas à responsabilidade fiscal e à gestão orçamentária. O acompanhamento mensal permite verificar, ao longo do ano, se o Tribunal está atendendo aos limites e critérios legais.



META ACUMULADA: 8,33%(jan), 16,66%(fev), 25%(mar), 33,33%(abr), 41,66%(mai), 50%(jun), 58,33%(jul), 66,66%(ago), 75%(set), 83,33%(out), 91,66%(nov), 100%(dez)

Objetivo Estratégico: Aprimorar a Gestão de Pessoas

Indicador: Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores (IPSMS)



Meta: Cumprir integralmente as ações previstas no Plano de Qualidade de Vida e alcançar os percentuais mínimos de participação e realização de exames periódicos estabelecidos para 2025.



Resultado: META CUMPRIDA

O Tribunal alcançou **100% do índice** ao final do período.

Esse indicador verifica se o Tribunal realizou as ações planejadas para promover a saúde e a qualidade de vida de magistrados(as) e servidores(as), incluindo atividades preventivas e exames periódicos.

Indicador: Índice de Efetividade da Prevenção e do Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação (IEPEVAD)

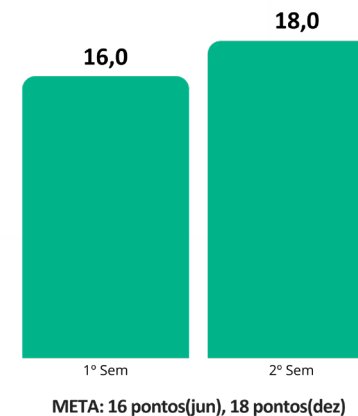
Meta: Alcançar 16 pontos até junho e 18 pontos até dezembro.



Resultado: META CUMPRIDA

O Tribunal alcançou 18 pontos ao final do período, atingindo o resultado previsto para o ano.

Esse indicador mede a implementação de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação no ambiente institucional, acompanhando se as medidas previstas foram efetivamente colocadas em prática.



Resultados do Conexão Estratégica

Em 2025, o Conexão Estratégica foi operacionalizado por meio de 14 objetivos estratégicos e 63 resultados-chave (KRs), monitorados de forma sistemática ao longo do exercício. O percentual médio de atingimento dos KRs foi de 92,4%, evidenciando elevado grau de cumprimento das metas pactuadas e consolidação da gestão por OKRs no Tribunal.

Prioridade 1 - PESSOAS

Tornar o Tribunal mais humano e inclusivo, promovendo a equidade racial e de gênero, o combate a todas as formas de discriminação e violência e fortalecendo o sentimento de pertencimento de todos os seus integrantes.

O-1 - Capacitar magistrados e servidores para promover uma cultura institucional de respeito, diversidade e inclusão.

KR-1.1: Capacitar no mínimo 10% dos magistrados(as) e servidores(as) nas temáticas de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência.

100%

KR-1.2: Capacitar no mínimo 20% dos(as) servidores(as) ocupantes de cargo de chefia nas temáticas de Assédio Moral, Sexual e Discriminação até 31/07/2025.

100%

KR-1.3: Promover cursos de formação continuada para magistrados e servidores que incluam temas de direitos humanos, gênero, raça e etnia até 31/07/2025.

100%

O-2 - Estimular a proximidade e integração entre as pessoas e áreas do Tribunal para aprofundar as relações e fortalecer o sentimento de pertencimento.

KR-2.1: Alcançar a participação de uma a cada cinco pessoas (20%) do quadro em iniciativas de integração.

100%

KR-2.2: Atingir índice de satisfação de 70% nas iniciativas de integração.

100%

O-3 - Promover a saúde física e mental das pessoas, para que se sintam acolhidas, cuidadas e respeitadas pelo Tribunal.

KR-3.1: Atingir 80% do público alvo estimado para cada “Encontro de Saúde”. **100%**

KR-3.2: Promover pelo menos 8 (oito) “Encontros de Saúde” até o fim do ano de 2025. **100%**

O-4 - Ser referência em diversidade, equidade e inclusão, oferecendo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inspirador, no qual todas as pessoas se sintam valorizadas e representadas.

KR-4.1: Alcançar de 50% a 60% da pontuação no Prêmio de Equidade Racial do CNJ. **100%**

KR-4.2: Alcançar paridade de gênero nas promoções por merecimento, incentivando a igualdade na taxa de promoção de magistradas e magistrados nos processos seletivos de 2025. **0%**

(Obs: Não houve promoção por merecimento no ano)

KR-4.3: Alcançar paridade de gênero nos cargos de chefia, garantindo a participação justa e equânime das mulheres na administração. **100%**

KR-4.4: Alcançar um índice de 70% ou mais de eventos realizados com acessibilidade comunicacional, até 31/07/2025. **100%**

KR-4.5: Desenvolver e implementar pelo menos um projeto de uso de linguagem simples com foco na prestação jurisdicional e/ou atos administrativos até 31/07/2025. **100%**

KR-4.6: Organizar e promover, no mês de março/2025, um evento com o objetivo de debater a temática da violência doméstica e familiar contra a mulher, reunindo especialistas, magistradas, servidoras e demais interessados, preferencialmente de 10 a 14/03/2025. **100%**

KR-4.7: Promover, na Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, em maio de 2025, no mínimo, uma ação de sensibilização de magistrados(as) e servidores(as) sobre a importância da temática. **100%**

KR-4.8: Realizar um diagnóstico interno sobre o assédio no tribunal, alcançando, no mínimo, 10% de respondentes. **100%**

KR-4.9: Realizar uma campanha de conscientização sobre a violência doméstica e familiar contra a mulher, com divulgação dos canais de denúncia internos e externos, no período de 10 a 14/03/2025. **100%**

KR-4.10: Realizar uma campanha de orientação e esclarecimento sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação, sensibilizando sobre a importância do combate ao assédio moral e sexual, e à discriminação no ambiente de trabalho, até 31/07/2025. **100%**

Prioridade 2 - PROCESSOS JUDICIAIS

Aumentar a eficiência e a qualidade da prestação jurisdicional por meio da modernização tecnológica, padronização de procedimentos e garantia de integridade dos dados.

O-5 - Garantir a integridade, precisão e confiabilidade das nossas informações nos sistemas nacionais, contribuindo para maior transparência e assertividade nas tomadas de decisões no Judiciário.

KR-5.1: Alcançar mensalmente a proporção média de 100 operações de autenticação no serviço de estrutura de single sign-on (SSO), para cada usuário interno do PJe.

100%

KR-5.2: Alcançar índice superior a 40% de processos distribuídos com pelo menos uma parte do polo passivo pessoa jurídica.

100%

KR-5.3: Garantir que 100% dos processos tenham dados cadastrais básicos preenchidos de forma completa e consistente.

100%

KR-5.4: Garantir que 98% dos dados estejam preenchidos de forma completa e consistente com os padrões estabelecidos no MPM.

100%

KR-5.5: Garantir conformidade das informações com padrões nacionais (CODEX, DATAJUD, MPM, TPU), com margem de erro máxima de 5%.

100%

KR-5.6: Ativar o serviço de Petição Intercorrente disponibilizado no Portal de Serviços Unificados do Poder Judiciário, até 31/7/2025.

100%

KR-5.7: Manter taxa de atualização das informações no CODEX inferior a 5 minutos.

100%

KR-5.8: Publicar acima de 30% dos atos proferidos no DJEN.

100%

O-6- Maximizar a eficiência da prestação jurisdicional, superando nossos números históricos e garantindo a celeridade e a qualidade na resolução dos processos.

KR-6.1: Alcançar a primeira colocação no IPC-Jus

56%

KR-6.2: Alcançar pelo menos 13% de índice de conciliação na fase de execução no 1º Grau

0%

KR-6.3: Alcançar pelo menos 2,5% de índice de conciliação no 2º Grau

100%

KR-6.4: Alcançar pelo menos 40% de índice de conciliação na fase de conhecimento no 1º Grau

100%

KR-6.5: Alcançar um estoque de processos antigos, distribuídos até 2022, menor que 3% dos casos pendentes líquidos.

100%

KR-6.6: Alcançar um índice de conciliação superior à cláusula de barreira a ser definida pelo CNJ (38%)

100%

KR-6.7: Alcançar um índice de, no mínimo, 80% das unidades de 1º Grau com IAD igual ou superior a 100%

63%

KR-6.8: Alcançar um índice de, no mínimo, 80% das unidades de 2º grau com IAD igual ou superior a 100%

80%

KR-6.9: Alcançar um tempo médio de, no máximo, 180 dias para os processos Pendentes Líquidos

100%

KR-6.10: Alcançar uma taxa de congestionamento líquida menor que 40% e 65% nas fases de conhecimento e execução, respectivamente

100%

KR-6.11: Julgar 94% dos processos distribuídos até 2023 e 100% dos processos distribuídos até 2020

100%

KR-6.12: Julgar pelo menos 3 IRDR ou IAC no período

100%

KR-6.13: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento em relação aos distribuídos no período ou ter uma Taxa de Congestionamento Líquida na fase de conhecimento menor que 40%.

100%

KR-6.14: Publicar, no mínimo, 3 notas técnicas pelo Centro de Inteligência

100%

KR-6.15: Realizar, no mínimo, dois editais de eliminação de autos com, pelo menos 2.000 processos cada

100%

KR-6.16: Reduzir em 2% a taxa de congestionamento líquida do Tribunal até 31/07/2025, priorizando as áreas com maior índice de processos antigos

70%

KR-6.17: Cumprir 100% das metas não processuais (metas 9 e 11)

100%

O-7 - Promover a padronização e a automatização dos processos de trabalho para otimizar a rotina do servidor e alcançar a efetividade jurisdicional.

KR-7.1: Implementar plataforma e metodologia próprias para a automatização de processos de trabalho

100%

O-8 - Aprimorar a comunicação e o entendimento das ferramentas e estratégias de gestão, visando criar condições operacionais mais eficazes para as unidades judiciárias.

Este objetivo não contou com Resultados-Chave (KRs) definidos ou monitorados no período de referência deste relatório, em razão da priorização de outras frentes estratégicas no ciclo avaliado.

Prioridade 3 - INFRAESTRUTURA PREDIAL

Criar e manter espaços físicos adequados e funcionais.

O-9 - Executar intervenções nas infraestruturas prediais para torná-las mais humanizadas, modernas, sustentáveis, funcionais e acessíveis, oferecendo às pessoas maior convivência, integração e bem-estar.

KR-9.1: Desenvolver plano de manutenção preventiva dos prédios de vara única, em 2025, em atendimento a Resolução CSJT n. 365/2022 **100%**

KR-9.2: Executar 100% de obras do Plano de Obras até o final de 2025: FT de Tubarão **100%**

KR-9.3: Executar 100% de obras do Plano de Obras até o final de 2025: VT de Araranguá **100%**

KR-9.4: Executar pelo menos uma ação sugerida pela “Pesquisa para Avaliar o Grau de Satisfação em Relação aos Espaços Físicos” **100%**

KR-9.5: Finalizar a execução de intervenção prioritizada no Plano de Intervenção: FT de Blumenau **85%**

KR-9.6: Finalizar a execução de intervenção prioritizada no Plano de Intervenção: VT de Mafra **20%**

Prioridade 4- GOVERNANÇA

Consolidar o Tribunal como referência nacional em governança, inovação, cooperação interinstitucional e otimização de recursos, tornando-o mais célere, eficiente e transparente.

O-10 - Impulsionar a transformação institucional por meio da inovação colaborativa, da cooperação interinstitucional e da integração de estratégias a fim de obter a excelência na prestação jurisdicional.

KR-10.1: Alcançar a participação de, no mínimo 20 magistrados e 80 servidores nos processos participativos de elaboração das metas nacionais.

100%

KR-10.2: Desenvolver no mínimo um projeto de inovação em que tenha sido utilizada a abordagem design thinking

100%

KR-10.3: Realizar ao menos uma audiência pública até 31/07/2025

100%

KR-10.4: Realizar ao menos uma consulta pública de metas até 31/07/2025

100%

KR-10.5: Realizar iniciativa promovida pelo núcleo de cooperação judiciária

100%

KR-10.6: Realizar pelo menos uma iniciativa promovida por juízes(as) de cooperação judiciária

100%

O-11 - Promover uma distribuição equitativa e eficiente dos recursos entre os graus de jurisdição e área administrativa.

KR-11.1: Reduzir a diferença percentual de distribuição de servidores entre os graus de jurisdição para no máximo 1%, conforme os parâmetros estabelecidos pela Resolução CNJ n. 219.

100%

KR-11.2: Reduzir a diferença percentual de distribuição dos recursos financeiros de CJs e FCs entre os graus de jurisdição para no máximo 1%, conforme os parâmetros estabelecidos pela Resolução CNJ n. 219.

0%

O-12 - Ser referência em governança de TIC, garantindo a eficiência da infraestrutura tecnológica em apoio às atividades judiciárias.

KR-12.1: Alcançar percentual $\geq 60\%$ do quadro de TIC conforme normativos vigentes

100%

KR-12.2: Cumprir, no mínimo, 90% das recomendações do CNJ para o Levantamento de Governança de TIC- iGov-TIC-JUD

90%

O-13 - Ser referência em transparência e acesso à informação.

KR-13.1: Cumprir 100% das recomendações do Ranking de Transparência do CNJ

100%

KR-13.2: Responder no mínimo 90% das demandas do CNJ em até 30 dias com caráter resolutivo.

100%

O-14 - Transformar o Tribunal em um modelo de práticas de ESG (Ambiental, Social e Governança).

KR-14.1: Alcançar índice de desenvolvimento sustentável $\geq 80\%$

91%

KR-14.2: Implementar as ações do Pacto Nacional pela Sustentabilidade do Poder Judiciário, fortalecendo práticas de ESG (Ambiental, Social e Governança) no Tribunal, visando à promoção da responsabilidade socioambiental, da inclusão social e da transparência institucional

100%

Análise dos Resultados de 2025

Em 2025, o TRT-SC apresentou desempenho consistente e alinhado às metas nacionais da Justiça do Trabalho, mesmo diante do aumento da demanda processual.

O Tribunal julgou mais processos do que no ano anterior (de 110,9 mil em 2024 para 119,8 mil em 2025), reduziu o estoque de ações antigas e manteve a taxa de congestionamento dentro dos limites estabelecidos. Isso significa, na prática, mais decisões entregues e maior capacidade de dar respostas à sociedade em tempo adequado.

Também houve avanço na conciliação, com aumento do número de acordos realizados, permitindo soluções mais rápidas e consensuais para trabalhadores e empregadores.

No campo da governança, foram cumpridas integralmente as exigências de responsabilidade fiscal, transparência e boas práticas administrativas. O Tribunal alcançou nota máxima no Ranking da Transparência do CNJ e manteve elevado padrão de governança de tecnologia e sustentabilidade.

Na gestão de pessoas, foram executadas todas as ações previstas para promoção da saúde, prevenção ao assédio e fortalecimento de um ambiente institucional mais seguro e inclusivo.

Além disso, o Conexão Estratégica apresentou alto nível de execução dos objetivos pactuados, demonstrando que o planejamento estratégico está efetivamente sendo transformado em ações concretas.

De forma geral, os resultados de 2025 demonstram um Tribunal mais eficiente, digital, transparente e comprometido com a entrega de valor público à sociedade.

Destaques 2025

- Conquista do Prêmio CNJ de Qualidade na categoria **Ouro** pela **10ª vez**;
- **Nota Máxima** no Ranking da Transparência 2025 do CNJ;
- **1º lugar** entre os TRTs de médio Porte no Índice de Desempenho de Sustentabilidade - IDS do Conselho Nacional de Justiça;
- Alcance do **nível aprimorado** no índice de governança de TIC (iGovTIC-JUD);
- **121 milhões em acordos** homologados durante a Semana Nacional da Conciliação do CNJ e na Semana Nacional da Conciliação Trabalhista;
- **89,2 milhões** movimentados para o pagamento de dívidas judiciais durante a Semana Nacional da Execução Trabalhista;
- Juízo 100% digital: **93,20%** dos processos tramitando na forma digital.

4.5 Gestão de Pessoas e Competências

Conformidade Legal

Para assegurar a conformidade com a Lei n. 8.112/90 e demais normas aplicáveis à gestão de pessoas, o TRT-SC observa o conjunto de regras e diretrizes estabelecidas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelos órgãos de controle.

Para garantir a conformidade, o Tribunal:

- 1 Verifica diariamente as normas publicadas por esses órgãos;
- 2 Analisa as decisões do TCU sobre gestão de pessoal;
- 3 Adapta seus regulamentos internos e sistemas informatizados conforme necessário;
- 4 Realiza periodicamente auditorias preventivas para corrigir eventuais inconsistências no sistema de recursos humanos e na folha de pagamento;
- 5 Acompanha as diligências e apontamentos dos órgãos de controle, adotando as providências necessárias.

Por meio de acesso ao Sistema e-Pessoal, tem-se dado tratamento aos indícios de irregularidades levantados pelo TCU, facilitando o controle da conformidade. No exercício de 2025, foram apontados 25 novos indícios. Desse total:

- 16 já foram esclarecidos
- 5 já foram arquivados
- 2 estão em análise
- 2 serão tratados em processo de controle externo

Apuração de ilícitos administrativos



CHECKLIST DA CONFORMIDADE

- 1 Controle e acompanhamento da entrega dos formulários de autorização de acesso aos dados das declarações de imposto de renda de pessoa física.
- 2 Controle e acompanhamento dos registros de informação no Sistema e-Pessoal.
- 3 Atendimento das determinações e recomendações dos Órgãos de Controle.
- 4 Acompanhamento de concessões beneficios.
- 5 Acompanhamento da acumulação indevida de cargos, funções e empregos públicos.
- 6 Controle dos registros e dos riscos vinculados ao pagamento de auxílio-saúde;
- 7 Controle da condição de dependente entre 21 e 24 anos.

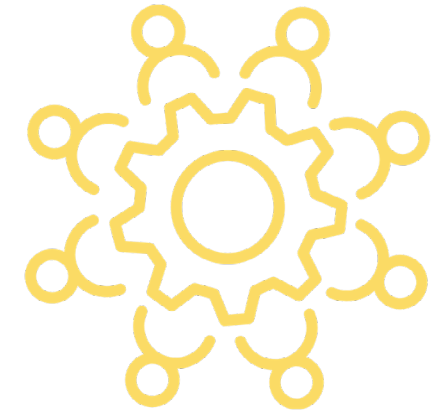
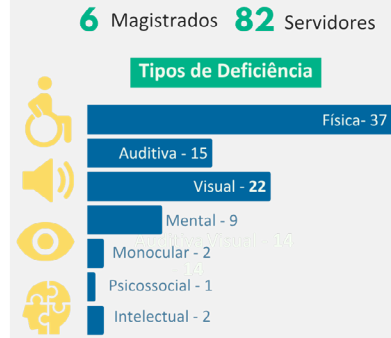
- 7 Supostas irregularidades comunicadas
- 5 Sindicância iniciadas
- 4 Aplicações de advertência e 1 em andamento
- 2 Processos Administrativos Disciplinares
1 aplicação de 3 dias de suspensão e um arquivado

Avaliação da Força de Trabalho

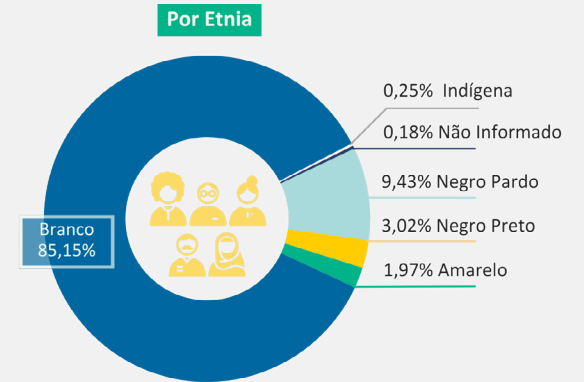
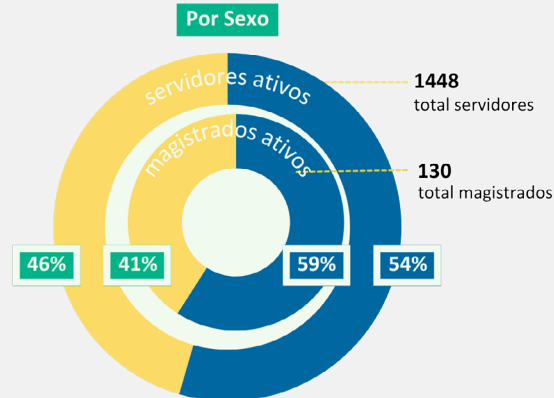
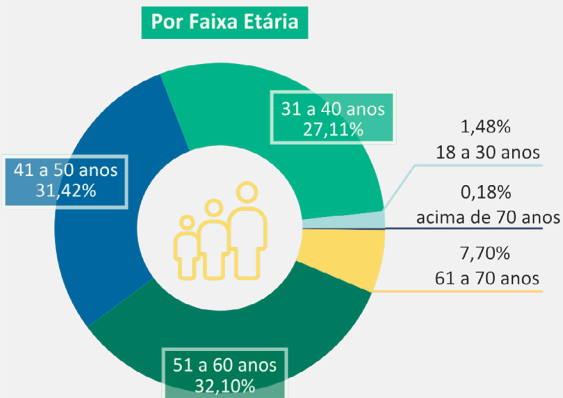
Servidores e Magistrados Ativos do Quadro Efetivo



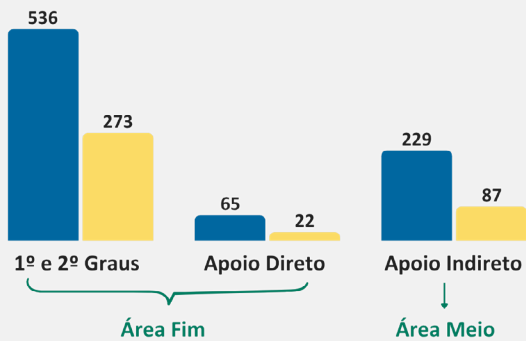
Pessoas com deficiência



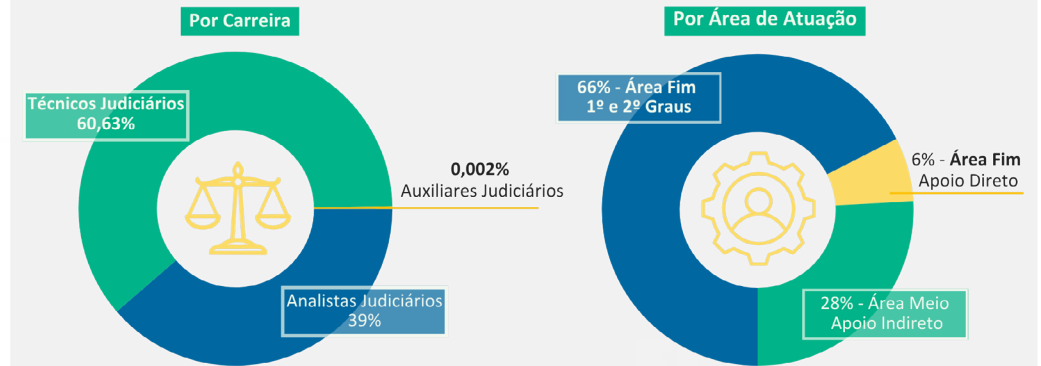
Distribuição da Força de Trabalho



Distribuição dos Cargos de Confiança e Funções Comissionadas

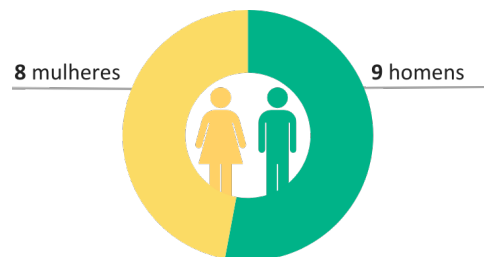


Distribuição dos Servidores Efetivos



Estratégia de Recrutamento e Alocação de Pessoas

Ocorreram 17 provimentos em 2025, destinados da seguinte forma:



Um dos principais riscos identificados na área de gestão de pessoas é o descompasso entre o número de vacâncias e as reposições. Desde 2016 estão vedados os provimentos de cargos efetivos, cargos em comissão e funções comissionadas que aumentem a despesa de pessoal, com exceção das vagas decorrentes de exoneração, vacância por posse em outro cargo público inacumulável, demissão e falecimento sem instituição de pensão. As nomeações que geram despesas somente podem ocorrer após autorização pelo CSJT.

Em 2025, o CSJT autorizou a distribuição de apenas 5 cargos para o TRT-SC. Em contrapartida, ocorreram 50 vacâncias de cargos (2 de magistrados e 48 de servidores). Destas 48 vacâncias de servidores, 12 foram decorrentes de exoneração e posse em outro cargo público, permitindo o provimento imediato dos cargos.

O **déficit** existente em 31 de dezembro de 2025 era de **4 cargos de magistrados e 143 de servidores**. Somados, correspondem a 9% da força de trabalho. Esse número **poderá ser elevado para 382 até dezembro de 2026**, caso os magistrados e servidores que já implementaram (198) ou que venham a implementar (41) o direito à aposentadoria requeiram o benefício.

Percebe-se, desta forma, o risco de grande quantidade de cargos vagos, sem previsão de reposição do capital intelectual. Para reduzir os impactos desse desequilíbrio, a SGP avalia, instrui e encaminha ao Comitê de Movimentação as solicitações de ajuste de lotação,

nos termos da Resolução CNJ n. 219/2016, com prioridade para as unidades judiciárias de 1º e 2º graus.

Comitê de Movimentação de Servidores

Os principais critérios analisados pelo Comitê de Movimentação para remoção e alocação de servidores são:

- 1 Déficit da unidade;
- 2 Previsões de aposentadorias;
- 3 Quantitativo de servidores com afastamentos prolongados;
- 4 Equalização do número de servidores lotados nas unidades do mesmo foro.

No decorrer de 2025 foram realizadas 37 reuniões do Comitê de Movimentação, que resultaram na abertura de 23 editais de remoções internas. Os estudos realizados permitiram o equilíbrio na alocação dos servidores e a equidade de tratamento entre as unidades.

Política de Retenção e Rotatividade de Pessoal

Desde 2012 o TRT-SC adota normas de movimentação de servidores que buscam reduzir a rotatividade de pessoal nas unidades, decorrentes de remoções internas e permutas entre tribunais, como, por exemplo, 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.

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-SC 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.

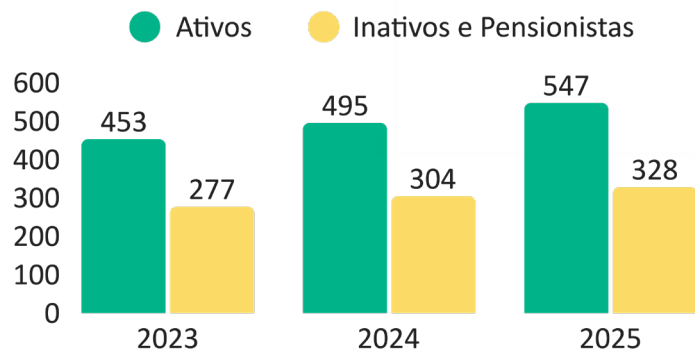
Detalhamento da Despesa de Pessoal

Em 2025, o TRT-SC teve um gasto de **R\$ 547.782.308,24** com pessoal ativo. Desse valor, cerca de **92,53%** correspondem às despesas com remuneração e vantagens variáveis, como retribuição por cargo em comissão e indenizações. Para Inativos e Instituidores de Pensão, o gasto correspondeu a **R\$ 328.173.005,21**.

Custo direto com despesas de pessoal 2025

Categorias	Ativos	Inativos	Pensionistas
Vencimentos e Vantagens Fixas	33,39%	48,66%	7,05%
Retribuições	41,65%	24,74%	1,36%
Gratificações	8,91%	11,61%	0,75%
Adicionais	4,27%	0,47%	0,01%
Indenizações	7,64%	2,50%	0,41%
Benefícios Assistenciais e Previdenciários	2,66%	0,00%	0,00%
Demais despesas variáveis	0,53%	0,00%	0,00%
Despesas de exercícios anteriores	0,02%	0,04%	0,03%
Decisões judiciais	0,94%	1,31%	1,07%

Evolução dos Gastos com Pessoal (em milhões)



Regime de Previdência dos Magistrados e Servidores Ativos

Regime de Contribuição Previdenciária	Total
Regime Geral da Previdência Social (RGPS)- Comissionado	1
Regime Próprio de Previdência Social	1637

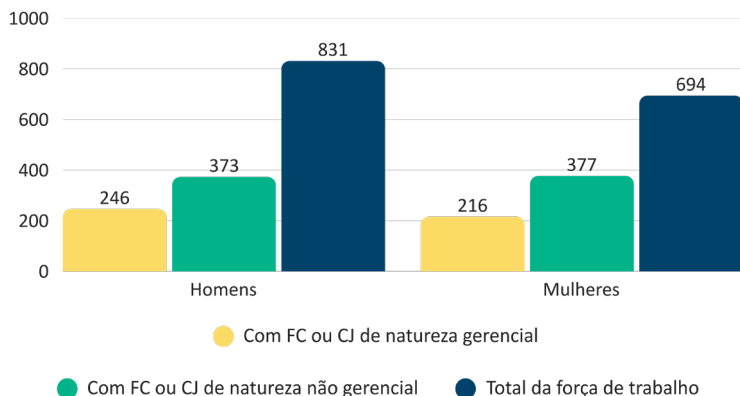
Regime Próprio de Previdência Social	Total
Contribuição sem limitação ao teto do RGPS	807
Contribuição limitada ao teto do RGPS	830

Contribuição Limitada ao Teto do RGPS	Total
Com Benefício Especial	321
Com FUNPRESP	166
Sem FUNPRESP	155
Sem Benefício Especial	509
Com FUNPRESP	397
Sem FUNPRESP	112

FUNPRESP - Total de adesões: **563**

Valorização e Meritocracia

Igualdade de Oportunidades



Transparência na Movimentação de Servidores

A movimentação de servidores é, em regra, precedida da abertura de editais de seleção, aos quais são anexados os mapas de descrição das funções gerados pela gestão por competências, o que proporciona a transparência do processo e a valorização da meritocracia na ocupação de funções. Em 2025, foram divulgados e homologados **23 editais de remoção** por seleção.

Avaliação de Desempenho

A avaliação de Desempenho Funcional é aplicada a todos os servidores para aquisição de estabilidade e progressão ou promoção funcional. O índice de aprovação na avaliação de desempenho no estágio probatório foi de 100%. A reprovação em alguma etapa não significa, necessariamente, reprovação no estágio probatório.

Estágio Probatório

Avaliados em 2025: 202 (14% dos servidores)

- Reprovados por desempenho: **0**
- Aprovados na etapa: **202** (100% dos avaliados)
- Aprovados no estágio - média das etapas: **35** (17% dos avaliados)

Carreira

Avaliados em 2025: 422 (28% dos servidores)

- Reprovados por desempenho: **2**
- Reprovados por não atingirem a carga horária mínima em capacitação: **5** (1% dos avaliados)
- Aprovados na avaliação: **420** (99% dos avaliados)

Teletrabalho em 31-12-2025

Teletrabalho regular (Portaria Conjunta SEAP.GVP. SECOR n. 118/20224)		Teletrabalho como condição especial de trabalho (Portaria PRESI n. 432/2020)		Total	
Servidores em teletrabalho integral	Servidores em teletrabalho parcial	Servidores em teletrabalho integral	Servidores em teletrabalho parcial	Integral	Parcial
276	174	116	16	392	190
Percentual em relação ao total de servidores 27,8%		Percentual em relação ao total de servidores 8,2%		24,2%	11,8%

Gestão por Competências

O Programa de Gestão por Competências é uma realidade no TRT-SC desde 2013 e já envolveu servidores de todas as áreas. No setor público, mais do que em qualquer outro, a base fundamental da abordagem de competências deixa de ser o desenho de cargos e passa a ser o **conceito dinâmico de habilidades e comportamentos** necessários ao cumprimento da missão do órgão.

A Gestão por Competências é composta pelas etapas de mapeamento, avaliação e elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual e aplicada para todos os servidores em atividade.

Para o próximo ano, o TRT-SC pretende iniciar um novo ciclo do programa com mudanças importantes. A participação na etapa de avaliação de competências passará a ser pré-requisito obrigatório para quem quiser concorrer a processos seletivos internos, como remoções.

Estágio e Aprendizagem

Programa de Estágio

Vagas iniciais - vagas autorizadas no início de 2025	137
Vagas finais - até 31-12-2025	120
Estagiários em atividade em 31-12-2025	99

Orçamento

- Valor da bolsa de estágio: **R\$ 1.317,60**
- Vale-transporte: **R\$ 12,00** por dia (presencial)
- CIEE: **R\$ 55,00** por aluno contratado

Gasto Anual - 2025

- Bolsa: **R\$ 1.479.810,20**
- Vale-transporte: **R\$ 264.000,00**
- CIEE: **R\$ 71.610,00**

Programa de Cotas:

- **Cotas para PCD:** 5% das vagas no processo seletivo (todos ainda em atividade);
- **Cotas para negros (pretos e pardos):** 10% das vagas no processo seletivo (12% dos estagiários ativos em 31-12-2025 são negros).

Programa de Aprendizagem

Em 2025, o TRT-SC manteve as **42 vagas** para jovens aprendizes pagos com recursos próprios e contratados por intermédio das entidades qualificadoras Rede Nacional de Aprendizagem (RENAPSI) e do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE).

- **42 vagas** em toda a jurisdição do TRT em Santa Catarina;
- **Priorização de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social**, observando-se as seguintes cotas: PCDs (10%), pretos e pardos (30%), em cumprimento ou que tenham cumprido medidas socioeducativas (10%) e jovens acolhidos ou egressos de unidades de acolhimento, integrantes do Programa Novos Caminhos/CNJ (5%);
- **Priorização na contratação de candidatos(as) pais ou responsáveis por crianças de 0 a 6 anos**, em atenção à política Judiciária da Primeira Infância;
- **O TRT-SC também passou atuar como entidade concedente de experiência prática para aprendizes** em cumprimento ou egressos de medidas socioeducativas, no modelo alternativo da cota de aprendizagem.

Idade dos Jovens em atividade em 31-12-2025

IDADE	RENAPSI	CIEE	TOTAL
14 anos	0	1	1
15 anos	0	3	3
16 anos	2	9	11
17 anos	2	10	12
18 anos	2	2	4
19 anos	2	2	4
20 anos	0	1	1
21 anos	0	1	1
TOTAL	8	29	37

Valores repassados: aproximadamente **R\$ 900.000,00** em salários dos jovens, vale-transporte, auxílio-alimentação e contrato com as entidades qualificadoras.

Capacitação e Desenvolvimento

No TRT-SC cabe à Escola Judicial (EJUD12) a missão de proporcionar formação continuada para magistrados e servidores do TRT-SC. A cada ano letivo, a EJUD12 estabelece um tema transversal que orienta e conecta todas as atividades realizadas.

Em 2025, a capacitação foi orientada pelo tema “**20 anos de Ejud12: fortalecendo laços, revisitando temas e debatendo inquietações contemporâneas**”, refletindo os desafios do uso crescente da tecnologia e seus impactos na saúde dos profissionais.

Foram oferecidas 722 atividades formativas, com 6.792 vagas distribuídas entre magistrados, servidores e estagiários. No total, **92,31%** dos magistrados e **75,55%** dos servidores participaram de pelo menos um evento.

Balanco Geral 2025

722 eventos de capacitação

120 magistrados capacitados

1.128 servidores capacitados

67 estagiários capacitados



O investimento total em capacitação foi de **R\$ 1.316.179,28**

R\$ 690.590,14 para magistrados; e

R\$ 625.589,14 para servidores.

Destaques

- **Aula inaugural:** o evento teve como eixo central a valorização das mulheres e destacou a urgência do debate diante do cenário nacional de violência de gênero;

- **Evento itinerante no interior do estado** (Criciúma), o qual contou com visitas técnicas (Bairro da Juventude e Plasson do Brasil);

- **Seminário mudanças climáticas e desastres socioambientais:** repercussões no mundo do trabalho em parceria com a ESMPU;

- **Congresso Internacional “20 anos da EJUD12: Direitos Humanos e Trabalho Decente”;**

- **Parcerias culturais e sociais,** com apoio a instituições filantrópicas;

- **Publicação da Revista do TRT-SC,** edição n. 37, de 2025. A revista foi dedicada à temática dos direitos humanos e do trabalho decente. Além disso, contou a história dos 20 anos da EJUD12, em artigos específicos e numa sessão de registros fotográficos;

- **Sessão Especial do Pleno** em comemoração aos 20 anos da EJUD12, para homenagear os diretores e diretoras da Escola desde 2006, bem como a primeira servidora que integrou o quadro funcional.

Saúde e Qualidade de Vida

Em 2025, a Coordenadoria de Saúde instituiu o **Programa Saúde e Bem-Estar no TRT12**, com o objetivo de integrar as ações de promoção, proteção e prevenção em saúde, fortalecer a articulação entre as equipes e estimular o compartilhamento de conhecimentos técnicos. A iniciativa buscou ampliar a compreensão sobre o processo saúde-doença e tornar o cuidado em saúde mais efetivo e integral.

Entre as ações que compõem o programa, destacam-se os **Encontros de Saúde** — atividades de Educação em Saúde realizadas por meio de **palestras, oficinas, bate-papos e rodas de conversa**. O objetivo é compartilhar informações sobre saúde física e mental e promover a integração entre magistrados e servidores.

Ações do Programa Saúde e Bem Estar no TRT12

Avaliações ergonômicas nos postos de trabalho presencial e por videoconferência, bem como no teletrabalho	208 avaliações
Vídeoaulas de Ginástica Laboral	452 acessos
Saúde Plena e Longevidade - informativos de saúde com foco em estilo de vida saudável	2 informativos
Atendimento e orientações da Psicologia em Saúde Ocupacional	817 atendimentos
Avaliações em subsídio pericial da Psicologia	128 atendimentos
Avaliações sociais	70 avaliações
Bate papo com nutricionista e educador físico com o tema: "Como otimizar o ganho de massa muscular"	150 participações
Palestra com o tema: Boas práticas para prevenção de dores na coluna	128 participações
Realização de uma trilha na praia do Gravatá	40 participantes
Oficina de lanches saudáveis com uma profissional nutricionista e natural chef	121 participações
Curso sobre saúde digestiva	139 participações
Palestra com o tema: Cuidados Paliativos: uma conversa necessária	74 participações
Oficina com o tema: Os benefícios do uso da mindfulness no ambiente de trabalho	91 participações
Informativos de saúde (mental e psicossocial)	Artigos Janeiro Branco (168 acessos) e Setembro Amarelo (73 acessos)

Foram realizados **nove** Encontros de Saúde em 2025, abordando temas diversos, como estratégias para ganho de massa muscular por meio da alimentação e treinamento de força, oficina de lanches saudáveis, prevenção de dores na coluna, cuidados paliativos, saúde digestiva, mindfulness no trabalho, saúde do homem, **atividades de promoção da saúde em parceria com instituições e a realização de uma trilha**. Participaram desses encontros um total de aproximadamente **847 pessoas**, entre magistrados, servidores, estagiários, aprendizes, terceirizados e externos.

Ressalta-se ainda, a importância da **cooperação interinstitucional** como estratégia para a ampliação e qualificação das ações de promoção da saúde. Nesse sentido, destaca-se o Acordo de Cooperação firmado entre o TRT da 12ª Região e os órgãos do Estado de Santa Catarina — **TJSC, TRE-SC, TCE-SC, ALESC e MPSC** —, que viabilizou a realização conjunta e o compartilhamento de ações de saúde.

Atendimentos Realizados



Ações do Programa de Preparação para a Aposentadoria

Atendimentos individualizados da Psicologia	76 atendimentos
Capacitação: Roda de Conversa: A vida em transformação - desafios e possibilidades da segunda idade	20 participações

Principais Desafios e Ações Futuras

Um dos grandes desafios da gestão de pessoas do TRT-SC refere-se ao gerenciamento da força de trabalho em um cenário marcado por aposentadorias, desligamentos e restrições orçamentárias que limitam a reposição de pessoal. Esse contexto tem exigido do Tribunal a adoção de soluções inovadoras, a revisão de estruturas organizacionais e o aprimoramento contínuo dos processos de trabalho, a fim de assegurar a continuidade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Adicionalmente, a gestão de pessoas no TRT-SC enfrenta desafios relacionados às limitações dos sistemas atualmente disponíveis, especialmente no que se refere ao nível de automatização dos processos. A carência de soluções tecnológicas mais integradas e inteligentes impõe restrições operacionais e demanda maior esforço manual das equipes.

Paralelamente, o Tribunal lida com desafios decorrentes das transformações nas formas de organização do trabalho e das novas dinâmicas profissionais. Destaca-se, nesse contexto, a necessidade de constante aperfeiçoamento das regras e práticas de teletrabalho, em consonância com as diretrizes do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), buscando-se o equilíbrio entre flexibilidade, produtividade, integração das equipes e preservação da identidade institucional.

Além disso, o TRT-SC tem investido em iniciativas que promovem a integração social e profissional, priorizando o fortalecimento do senso de pertencimento, a coesão organizacional e a construção de ambientes de trabalho mais integrados e cooperativos.

De forma complementar, o Tribunal vem ampliando as iniciativas voltadas à promoção da saúde e do bem-estar, com especial atenção à saúde mental, oferecendo ações e atividades que contemplam o cuidado integral de magistrados e servidores, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Nesse mesmo alinhamento, o TRT-SC reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro e inclusivo, por meio de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento de situações de assédio e discriminação, ao fortalecimento da participação feminina e à valorização da diversidade, em consonância com as políticas dos Conselhos Superiores voltadas à inclusão, à equidade e ao respeito às diferenças.



4.6 Gestão de Licitações e Contratos

Conformidade Legal

Atualmente, o Tribunal conta com 15 Unidades Gestoras de Orçamento (UGOs), responsáveis pela elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares para as mais diversas contratações realizadas pelo Tribunal.

Para viabilizá-las, as UGOs, por meio de equipes multidisciplinares de planejamento da contratação, observam os normativos internos que regulamentam a fase preparatória (fase interna), tais como as Portarias PRESI n. 337/2022, 773/2022, 263/2023, 649/2023 e a Portaria PRESI n. 339/2022 que trata da pesquisa de mercado e preços.

Na fase de execução contratual, a gestão e a fiscalização das contratações observam o disposto na Portaria PRESI n. 775/2022.

O Tribunal ainda tem regulamentado o procedimento para apuração de responsabilidade e eventual adoção de medidas decorrentes do cometimento de infrações previstas na Lei n. 14.133/2021 conforme estabelece a Portaria PRESI n. 340/2022.

Além dos normativos internos supracitados, as contratações observam as disposições da própria Lei n. 14.133/2021, bem como as normas expedidas pelos Órgãos Superiores, como o CSJT e o CNJ. Também são observadas as Instruções Normativas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) relacionadas às contratações públicas.

Processos de Contratação em 2025

Em 2025, foram realizados 224 novos processos de contratação, distribuídos conforme o quadro a seguir. As informações podem ser consultadas na página da Transparência do Tribunal, no menu "[Licitações e Contratos](#)".

Modalidade das Contratações	Quantidade	Valor (R\$)
Dispensas e Inexigibilidade de Licitação	206	R\$ 2.600.917,30
Pregões	14	R\$ 5.679.603,85
Registro de Preços (gerenciador)*	4	R\$ 39.615.274,92
TOTAL DAS CONTRATAÇÕES	224	R\$ 47.895.796,07

* considerando o quantitativo máximo para aquisição.

Contratações Diretas por Dispensa ou Inexigibilidade	Quantidade	Valor (R\$)
NLLC 74- Caput (reembolso e taxas)	60	R\$ 365.032,57
NLLC 74- I- (exclusividade)	14	R\$ 438.299,76
NLLC 74- II	5	R\$ 31.150,00
NLLC 74- III	50	R\$ 290.190,51
NLLC 75- I- Dispensa para obras e serviços de engenharia até R\$ 114.416,65	2	R\$ 224.714,80
NLLC 75- II- Dispensa por valor até R\$ 59.906,01	65	R\$ 770.355,31
NLLC 75- IV- componentes e peças para objetos em garantia	3	R\$ 153.597,75
NLLC 75- VIII- Emergência (comprometimento dos serviços públicos)	7	R\$ 327.576,67
TOTAL	206	R\$ 2.600.917,37

CONTRATAÇÕES MAIS RELEVANTES

Pregão Eletrônico **Nacional** para Registro de Preços com a participação de diversos Tribunais do Trabalho, destinado à contratação de empresa para **fornecimento de equipamentos e serviços de firewall**, com um valor estimado em **R\$ 256.854.572,87**, considerada a quantidade máxima do Registro de Preços;

Pregão Eletrônico para contratação de empresa para prestação de **serviços de vigilância armada** para diversas unidades do Tribunal no Estado, com valor estimado em **R\$ 28.909.610,40** (considerando possíveis prorrogações da vigência do contrato por até 10 anos, nos termos da Lei n. 14.133/2021);

Pregão Eletrônico para Registro de Preços destinado à contratação de empresa para execução da **reforma e modernização dos gabinetes** dos Desembargadores do Tribunal, com valor estimado em **R\$ 1.759.943,70**.

4.7 Gestão Patrimonial e Infraestrutura

Conformidade Legal

A gestão de patrimônio e infraestrutura do TRT-SC é orientada por normativos da União, destacando-se os do Ministério do Planejamento e Orçamento e da Controladoria Geral da União (CGU). Também são observadas as recomendações emitidas pelos órgãos de controle externo, conselhos superiores do Judiciário e Secretaria de Auditoria, além das legislações estaduais e municipais, sobretudo as normas do Corpo de Bombeiros, Vigilância Sanitária e concessionárias de serviços públicos, como água e energia.

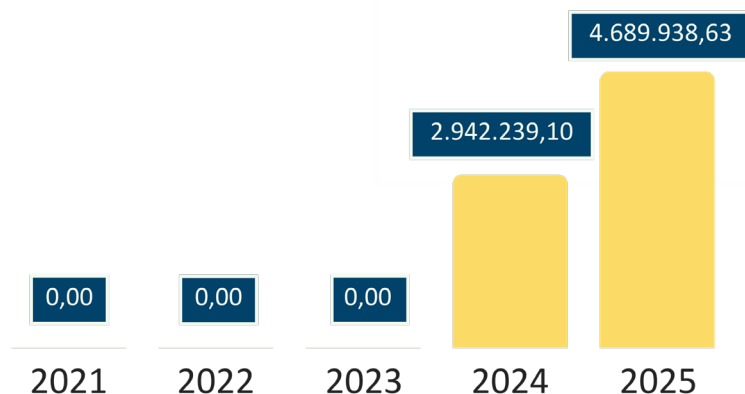
Na gestão do patrimônio e infraestrutura aplicam-se, ainda, as diretrizes internas da Portaria PRESI n. 28/2023- [Plano de Intervenções de Manutenção Preventiva em Imóveis no Âmbito do TRT 12.](#)

Ainda na gestão de riscos em obras e serviços de engenharia, o TRT possui o Manual de Fiscalização instituído pela [Portaria PRESI n. 411/2023.](#)

Investimentos em construção de novos edifícios

Unidade	Valor total da obra	Valor executado em 2025
Construção Tubarão	R\$ 4.369.000,00	R\$ 2.897.579,44
Construção Araranguá	R\$ 2.200.000,00	R\$ 1.792.359,19
TOTAL	R\$ 6.569.000,00	R\$ 4.689.938,63

Evolução em construção de novos edifícios (em R\$):



Investimentos na área de infraestrutura (reformas) de unidades:

Unidades	Valor total da obra	Valor executado em 2025
Caçador	R\$ 350.659,72	R\$ 108.380,19
Administrativo 1 (Florianópolis)	R\$ 1.401.760,29	R\$ 1.174.090,88
Itajaí	R\$ 824.497,38	R\$ 824.497,38
Blumenau	R\$ 1.663.184,60	R\$ 1.119.762,62
Gabinetes 7º andar (Florianópolis)	R\$ 350.987,50	R\$ 261.380,50
TOTAL	R\$ 4.591.089,49	R\$ 3.488.111,57

Obras, Manutenção e Serviço Técnico - CPO	Valor total
Valores pagos para serviços técnicos de engenharia e arquitetura, incluindo levantamentos topográficos, levantamentos, laudos, escaneamento 3D, relatórios e ainda as taxas de aprovação junto aos órgãos competentes e ARTs/ RRTs. Conforme objeto Contrato PE 3529/2023	R\$ 88.418,50

Principais ações da Coordenadoria de Manutenção Predial

- Recepção do Prédio SEDE: pintura, persianas, elétrica, lógica;
- Prédio SEDE escada enclausurada : recuperação dos pisos, granitos, sinalização, reforço na iluminação e pintura;
- Prédio SEDE manutenção da subestação; Inspeção termográfica, ensaios elétricos, ensaio em óleo e substituição de componentes elétricos;
- Almoarifado recuperação do telhado do: impermeabilizações e tratamento por toda extensão do telhado;
- FT- Florianópolis reparo de vigas e colunas na garagem para manter a segurança e a integridade da edificação;
- FT-Florianópolis adequações da recepção: remanejamento do detector de metais, balcão, adequações elétricas, lógica e pintura;
- FT Florianópolis : Adequações da SGP 2º andar, pintura, elétrica e lógica;
- Vara de Araranguá: Instalação do mobiliário, persianas, comunicação visual e bandeiras;
- FT-Florianópolis adequações, divisórias, elétrica e lógica para instalar as salas de audiências nos andares das Varas do Trabalho.
- FT-Florianópolis adequações, divisórias, elétrica e lógica no Cejusc 1º grau;
- FT-Florianópolis adequações, divisórias, elétrica e lógica para instalações do Coworking e Biblioteca.

Principais ações da Coordenadoria de Manutenção Predial

- Vara de Imbituba: substituição dos pisos da Secretaria
- FT-Tubarão: Instalação do mobiliário, persianas, comunicação visual e bandeiras;
- FT-Blumenau: Manutenção preventiva na subestação, com reparo dos danos decorrentes de furto de cabos e instalação de grade de proteção.
- Vara de São Miguel do Oeste. Serviço de lavagem, pintura completa, tanto interna quanto externa, proporcionando uma renovação abrangente do ambiente e contribuindo para a conservação da estrutura;
- Foro de Lages. Substituição de todas as persianas do prédio.
- Prédio sede. Troca da manta de cobertura do plenário, memorial e reforço na manta da subestação.
- Prédio Administrativo. Adaptação de novo espaço para o stand de tiros virtual.
- Todas as Unidades: Recarga e testes de todos os extintores e mangueiras.
- Todas as Unidades: Sistema de climatização. Manutenção preventiva e corretiva.
- Todas as Unidades que possuem Sistemas de elevadores e plataformas: Manutenção preventiva e corretiva.
- Todas as Unidades que possuem Sistemas de bombas de recalque: Manutenção preventiva e corretiva.
- Todas as Unidades que possuem Grupos Diesel-Geradores: Manutenção preventiva e corretiva.
- Todas as Unidades: Manutenção predial dos sistemas diversos.
- Aquisição de aparelhos de ar condicionado.

Contratos	Valor Executado em 2025
Atendimento de 1768 Ordens de Serviços de Manutenção Predial, serviços eventuais, cobrindo os sistemas prediais como: Civil, hidráulico, rede elétrica, telefônica e de dados, combate a incêndio (PE-18928/2023)	R\$ 2.422.510,47
Serviços de Divisórias (PE-7729/2023)	R\$ 123.728,23
Aquisição de Persianas (CTO- 8476 e 8477/2025).	R\$ 50.106,83
Manutenção Preventiva de Subestação (CD-5299/2025)	R\$ 124.924,00
Aquisição e Instalação de equipamentos de Ar Condicionado, visando a atualização e modernização do sistema de climatização dos prédios	R\$ 262.368,54
Execução de ações de manutenção preventiva e corretiva no total de 30 elevadores e plataformas elevatórias para PNE.	R\$ 271.216,96
Execução de ações de manutenção preventiva e corretiva em aproximadamente 1600 equipamentos de Ar Condicionado (RP-3103/2025)	R\$ 699.160,49
Execução de ações de manutenção preventiva e corretiva no total de 26 Bombas de recalque (PE-12462/2023)	R\$ 104.920,09
TOTAL	R\$ 4.058.935,61

Mudanças e desmobilizações efetuadas em 2025

Houve uma série de mudanças físicas na estrutura do Complexo Prédio Sede, Anexos I e II e FT-Florianópolis. Os gabinetes de diversos desembargadores foram realocados, assim como a SEAUD, DIGER, CMAN, CSG, AS-SJUR que passaram a ocupar um novo espaço no prédio Anexo I.

37 prédios gerenciados pela CMAN

R\$ 4.058.935,61

custo total com manutenção predial

Principais Desafios e Ações Futuras

A Secretaria Administrativa enfrenta desafios permanentes que demandam planejamento estratégico e ajustes contínuos. Dentre eles, destacam-se a adequada distribuição de recursos humanos, especialmente em razão das aposentadorias ocorridas em 2025 de servidores altamente qualificados e com vasta experiência, sem reposição imediata, o que pode comprometer a preservação do conhecimento institucional e a continuidade dos serviços; a necessidade de acompanhamento das novas normatizações, progressivamente mais complexas, que ampliam o volume e a exigência dos processos; e o gerenciamento eficaz das demandas de manutenção preventiva e corretiva.

Para superar esses desafios, mostra-se fundamental buscar produtividade, modernização e reestruturação dos setores, bem como expandir o contingente de servidores. Além disso, é essencial promover a inovação por meio da implementação de tecnologias emergentes e da adoção de metodologias disruptivas que otimizem processos e potencializem resultados, assegurando a sustentabilidade e a qualidade operacional da área.

Desafios específicos por Coordenadoria

Coordenadoria de Projetos e Obras - CPO

A Coordenadoria de Projetos e Obras (CPO) enfrenta como principais desafios a continuidade da recuperação das unidades de primeiro grau, com foco na melhoria das condições estruturais e funcionais das varas e fóruns, garantindo acessibilidade, sustentabilidade, segurança e eficiência no atendimento. Paralelamente, consolida o plano de intervenções como ferramenta estratégica para priorização de obras e melhor alocação de recursos, além de investir na qualificação técnica da equipe e na ampliação do uso do BIM (Building Information Modeling) em projetos, licitações e execuções. Destaca-se, ainda, a condução dos estudos e providências para viabilizar a construção da nova Sede do Tribunal na Beira-Mar, empreendimento de grande porte, submetido a rigoroso controle externo e restrições orçamentárias, desenvolvido com aplicação integral da metodologia BIM.

No campo estrutural, a CPO demanda adequação de sua organização interna e ampliação do quadro técnico, especialmente nas áreas de arquitetura e engenharia civil, diante do crescimento das atividades, que abrangem desde projetos arquitetônicos até apoio à fiscalização, emissão de laudos e atendimento às unidades. Também integram os desafios a busca de soluções para a fachada do Fórum de São José, os estudos para o Fórum de Jaraguá do Sul e a Vara de Navegantes, bem como a realização de reformas nas unidades de Lages, Criciúma e Mafra, condicionadas à viabilidade técnica e orçamentária.

Coordenadoria de Manutenção - CMAN

A Coordenadoria de Manutenção (CMAN) enfrenta, em 2026, desafios decorrentes do processo contínuo de depreciação das 37 edificações e de seus sistemas (elétrico, hidráulico, prevenção contra incêndio, climatização, elevadores, entre outros), o que impõe demanda crescente por intervenções de manutenção cada vez mais frequentes, invasivas e complexas. Esse cenário é agravado pela redução do quadro de servidores, em razão da impossibilidade de reposição de aposentadorias recentes e de remanejamentos para outras áreas, com perspectiva de agravamento diante da iminência de novas aposentadorias.

Diante desse contexto, torna-se necessário intensificar a terceirização dos serviços de manutenção, a fim de assegurar edificações que ofereçam condições adequadas ao desempenho das atividades institucionais. O principal desafio da CMAN, portanto, será gerir os riscos inerentes a esse processo, que envolvem a necessidade de ampliação de recursos orçamentários, a adequada seleção de fornecedores — observadas as restrições legais vigentes — e a fiscalização eficiente dos serviços prestados pelas empresas contratadas.

4.8 Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação

Conformidade Legal

A gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) no TRT-SC manteve-se estritamente alinhada aos marcos normativos e estratégicos do Poder Judiciário, com ênfase na Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação (ENTIC-JUD – Resolução CNJ n. 370/2021), cujas diretrizes de 2021 a 2026 orientam a integração, a interoperabilidade e a segurança digital.

No exercício de 2025, a governança de TIC foi reforçada pela entrada em vigor de um novo ciclo de planejamento tático, consubstanciado no Plano Diretor de TIC (PDTIC) 2025-2026. A estratégia definida neste documento concretiza-se a partir de seus principais viabilizadores: o Portfólio de Projetos, o Plano Anual de Contratações de TIC (PCTIC) e o Plano Anual de Capacitações de TIC. Estes instrumentos, em estrita consonância com o Plano Estratégico Institucional (PEI) do TRT-SC e o PDTIC da Justiça do Trabalho, nortearam a priorização de investimentos e o desenvolvimento de competências, assegurando iniciativas voltadas à entrega de valor público, à robustez da segurança da informação e ao aprimoramento da experiência do usuário nos serviços digitais.

Modelo de Governança de TIC

O modelo de governança de TIC do TRT-SC mantém estrito alinhamento com a governança institucional, estruturando-se para garantir a eficiência, a transparência e a convergência das ações tecnológicas com os objetivos organizacionais. Na instância estratégica, o Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGTIC) atua como autoridade máxima. Sob a coordenação do Presidente do Tribunal, o colegiado é composto por magistrados indicados pela Presidência e pelos titulares de cargos estratégicos da Administração (membros natos), representando a alta administração na definição de políticas, prioridades de investimento e diretrizes gerais de TIC.

Na esfera tática e operacional, a governança é materializada pela atuação conjunta da Secretaria de TIC (SETIC) e do Subcomitê de Governança de TIC (CGovTIC). Este subcomitê é formado pelo Diretor da Secretaria e pelos coordenadores das seis áreas finalísticas de TIC (Desenvolvimento, Sustentação, Suporte, Segurança, Governança e Infraestrutura). O grupo atua de forma integrada no cumprimento das diretrizes de governança e na gestão otimizada dos recursos tecnológicos, além de exercer papel propositivo ao submeter ao CGTIC os planos e ações necessários para concretizar as estratégias institucionais, tendo como principal instrumento de monitoramento os indicadores definidos no PDTIC.

Saiba mais:

- [Plano Diretor de TIC \(PDTIC\) 2025-2026](#)
- [Plano Anual de Contratações de TIC \(PCTIC\) 2025](#)
- [Portfólio de Projetos de TIC](#)
- [Plano Anual de Capacitação de TIC 2025](#)
- [Indicadores de TIC definidos no Plano Diretor de TIC \(PDTIC\)](#)

Modelo de Governança de TIC - TRT-SC



Principais iniciativas (sistemas, projetos e contratações) e resultados na área de TIC em 2025:

- **Adoção da plataforma Google Workspace** para comunicação e colaboração em nuvem, garantindo a continuidade dos serviços de e-mail e videoconferência com recursos avançados de auditoria e segurança, em alinhamento com a padronização tecnológica nacional da Justiça do Trabalho;

- **Fortalecimento da Segurança da Informação** por meio da atualização integrada de soluções de defesa perimetral (Next Generation Firewall) e de borda de serviço de acesso seguro (SASE e ZTNA), elevando a proteção contra ameaças cibernéticas e assegurando a conformidade com a Resolução CNJ n. 468/2022;

- **Modernização da infraestrutura de Data Center** com a atualização dos Switches SAN, essenciais para a interligação de servidores e armazenamento em alta velocidade, além da revitalização do sistema de energia (substituição de baterias de nobreaks na capital e interior), garantindo alta disponibilidade e resiliência aos sistemas críticos;

- **Integração de Inteligência Artificial Generativa** aos sistemas corporativos, destacando-se a conexão do PROAD ao CHAT-JT e a implantação de sistemas de apoio à minuta de sentenças e de votos (Galileu 1º Grau e Galileu 2º Grau) e transcrição automática de audiências (Mídias-JT), promovendo inovação e celeridade processual;

- **Expansão da automação processual** com a consolidação de robôs para tarefas repetitivas, incluindo o GAEL (certificação de saldos e alvarás), o eCarteiro (rastreamento de correspondências) e automações de fluxo para redistribuição de processos, resultando em significativa redução de retrabalho manual; Além disso, houve a construção da PLAU-TO – Plataforma de Automações – projetada para a produção de robôs exclusivos do TRT-SC, a exemplo do RoboCEP (automação para consulta de endereços das partes nos convênios ativos);

- **Contratação de fornecimento de certificados digitais e tokens**, assegurando a continuidade das operações de autenticação, criptografia e assinatura eletrônica indispensáveis para o funcionamento do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e processos administrativos;

- **Renovação de parte do parque de microinformática**, com a disponibilização de modems 5G para magistrados e tablets para atividades externas (correições e cerimonial), além da atualização de equipamentos periféricos e de digitalização, apoiando o trabalho híbrido e a eficiência operacional;

- **Revisão com novas portarias dos Processos de Gerenciamento de Serviços**, formalizando fluxos de gestão de Incidentes, Problemas, Mudanças, Configuração e Nível de Serviço, o que garantiu maior rastreabilidade, padronização e maturidade à governança de TIC do Tribunal.

GovTIC-JUD 2025

No ciclo de avaliação de 2025, o TRT-SC ratificou a solidez de sua governança digital ao assegurar a classificação no nível “Aprimorado” do Índice de Governança, Gestão e Infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (iGovTIC-JUD). Este resultado evidencia a maturidade institucional e a consistência das políticas adotadas, demonstrando que as estruturas de gestão, segurança da informação e infraestrutura tecnológica permanecem robustas e aderentes aos rigorosos requisitos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). A pontuação obtida reafirma o compromisso contínuo do Tribunal com a eficiência administrativa e a qualidade dos serviços digitais prestados à sociedade.

Montante de recursos aplicados em TIC em 2025

Custeio x Investimento	Valor
Custeio para novos contratos	R\$ 4.364.869,88
Custeio para contratos continuados	R\$ 5.300.054,68
Investimentos	R\$ 1.819.467,44
Valor Total	R\$ 11.484.392,00

Segurança da Informação x Gestão x Investimento	Valor
Custeio para novos contratos	R\$ 5.723.045,40
Custeio para contratos continuados	R\$ 9.664.924,56
Investimentos	R\$ 1.819.467,44
Valor Total	R\$ 17.207.437,40

Contratações de TIC de maior valor em 2025

Investimentos	Valor
SERVIDORES - Aquisição de equipamentos para banco de dados	R\$ 1.186.000,00
SWITCHES - Aquisição de equipamentos switch SAN	R\$ 340.527,44
NOBREAKS - Aquisição EMERGENCIAL de nobreak SUVT 40kVA	R\$ 131.000,00

Serviços	Valor
FIREWALL - Garantia, atualização de assinaturas e suporte técnico até 2030	R\$ 2.665.712,00
CENTRAL DE SERVIÇOS - Atendimento aos chamados de TIC	R\$ 1.398.929,24
REDE JT - Links de alto desempenho para as conexões de dados entre as unidades do TRT	R\$ 1.338.875,68

Principais Desafios e Ações Futuras

Ao longo de 2025, a área de tecnologia do TRT-SC consolidou sua maturidade de gestão ao fortalecer os pilares de governança e infraestrutura. O período foi marcado pela revisão integral do arcabouço normativo de segurança e pela institucionalização de processos de gerenciamento de serviços (ITIL), garantindo a estabilidade necessária para a inovação. Destacaram-se a modernização da defesa cibernética com arquiteturas de segurança perimetral avançada, a atualização do parque tecnológico e a expansão da automação processual, iniciativas que asseguraram a manutenção do nível “Aprimorado” no iGovTIC-JUD e a continuidade dos serviços críticos com alta disponibilidade.

Para 2026, a estratégia volta-se decididamente para a inovação, onde a Inteligência Artificial consolida-se como prioridade estratégica. O foco será a implementação responsável de soluções de IA Generativa e preditiva para suporte à decisão judicial e otimização de rotinas administrativas, sempre alinhadas às diretrizes éticas nacionais. Contudo, esse avanço tecnológico manterá o protagonismo da Segurança da Informação e da Proteção de Dados, que atuarão de forma transversal para garantir que a agilidade trazida pela IA não comprometa a integridade e a privacidade institucional.

Nesse contexto, a meta para o próximo ciclo é retomar o nível de “Excelência” no índice iGovTIC-JUD 2026 e maximizar a pontuação nos requisitos tecnológicos do Prêmio CNJ de Qualidade.



4.9 Sustentabilidade Ambiental

No exercício de 2025, o TRT-SC consolidou sua agenda de sustentabilidade de forma integrada à gestão institucional, compreendendo-a como instrumento de promoção do interesse público, de eficiência no uso dos recursos públicos e de geração de benefícios sociais e ambientais à coletividade.

No eixo **ambiental**, o Tribunal deu continuidade às ações vinculadas ao **Programa Justiça Carbono Zero**, com destaque para a elaboração do **Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)**. O levantamento apontou a emissão de **234 toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂e)**, passando a subsidiar o planejamento de ações de redução e de compensação de emissões, além de fortalecer a governança e a qualidade dos dados ambientais utilizados pelo Tribunal.

Em complemento, foram realizadas ações de **educação ambiental**, incluindo palestras e curso sobre descarbonização e mudanças climáticas, voltados a magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), jovens aprendizes e profissionais terceirizados, ampliando a conscientização institucional e social. Além disso, foi promovida a palestra “Contratações Sustentáveis”, com o fim de reforçar o compromisso do órgão com aquisições e contratações alinhadas a princípios socioambientais.



Como medidas de mitigação, em 2025 foi implementado o **uso de etanol no abastecimento da frota institucional**, após análise de viabilidade, com monitoramento contínuo de seus impactos operacionais e ambientais. Ainda no campo da transição energética, avançaram os **estudos técnicos para ampliação da geração de energia fotovoltaica** em edificações do Tribunal, preparando decisões futuras que conciliem eficiência energética e redução de impactos ambientais, em benefício da sociedade.



O **Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS)** manteve-se como instrumento estruturante da política socioambiental, com cobertura ampliada às unidades do interior.

Em 2025, o **Comitê de Patrimônio, Logística e Sustentabilidade** aprovou a implementação de um programa institucional voltado à eficiência no uso de recursos, com ações direcionadas à redução de gastos públicos e ao uso racional de resíduos, impressões, papel, energia elétrica e água encanada. Nesse contexto, já se encontra em operação o **Projeto de Otimização do Parque de Impressoras**, que tem por objetivo, entre outros resultados, a **redução de 75% da quantidade de equipamentos de impressão nas Varas do Trabalho**, promovendo economia de recursos e redução de impactos ambientais.



No campo da compensação de emissões, avançaram, ao longo de 2025, as tratativas para a realização de **ação de compensação de gases de efeito estufa**, atualmente em fase de contratação, alinhada às diretrizes do CNJ e à estratégia de neutralidade de carbono até 2030.

No eixo **social**, o Tribunal fortaleceu políticas de inclusão e promoção da cidadania. Em conformidade com a [Resolução CNJ n. 497/2023](#), os contratos de prestação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra passaram a prever reserva de vagas para **mulheres em situação de especial vulnerabilidade**, ampliando oportunidades de trabalho digno. Também se destacam iniciativas de inclusão de grupos sub-representados, como a adoção de cotas no **Programa de Aprendizagem** para jovens negros, jovens com deficiência, jovens acolhidos em abrigos e jovens em cumprimento ou egressos de medidas socioeducativas.

Ainda no eixo **social**, foi iniciado o projeto de implementação de uma **Célula de Consumidores Responsáveis**, por meio da qual a aquisição de produtos orgânicos ocorre de forma direta junto aos produtores, incentivando práticas de consumo consciente, fortalecendo a agricultura familiar e promovendo relações comerciais mais justas. A iniciativa contribui, ainda, para a redução de impactos ambientais, ao valorizar sistemas de produção agroecológica e manejos sustentáveis.

O projeto

As Células de Consumidores Responsáveis (CCR) são uma iniciativa de extensão do Laboratório de Comercialização da Agricultura Familiar (LACAF/UFSC) que conectam consumidores diretamente com agricultores familiares certificados pela Rede Ecovida. Através de um modelo de venda direta por pedido antecipado (VDPA), as CCRs possibilitam o fornecimento de cestas semanais de alimentos orgânicos/agroecológicos, fortalecendo a agricultura familiar, reduzindo intermediários e ampliando o acesso a alimentos limpos, saudáveis e justos.



No eixo da **governança**, o Tribunal manteve o acompanhamento da implementação de normativos relevantes e o envio periódico de dados de Sustentabilidade ao CNJ, além de realizar ações voltadas à ampliação da transparência e do acesso da sociedade às informações institucionais.

Esses e outros esforços se refletiram no Índice de Desempenho da Sustentabilidade (IDS): em 2025 o Tribunal alcançou **72,7%**. O resultado posiciona o TRT-SC entre os melhores tribunais trabalhistas do país, empatado em 3º lugar com o TRT-PB e em **1º lugar entre os tribunais de médio porte**.



De forma integrada, as ações realizadas em 2025 reafirmam o compromisso do TRT-SC com uma **gestão pública sustentável, eficiente e orientada ao interesse público**, fortalecendo a responsabilidade socioambiental e a geração de valor para a sociedade.

4.10 Atuação Institucional

Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem

O Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (PCTIEA) é uma iniciativa da Justiça do Trabalho que atua de forma contínua para acabar com o trabalho infantil e promover a formação profissional adequada de adolescentes. O programa busca envolver a comunidade em conversas sobre os prejuízos do trabalho infantil e mostrar como a aprendizagem pode ser uma alternativa segura e transformadora para o futuro das crianças e adolescentes.

O Comitê Gestor do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT-SC é formado pelas gestoras regionais Desembargadora Maria de Lourdes Leiria e Juíza Patrícia Pereira de Sant'Anna, conforme a [Portaria SEAP n. 168/2023](#).

Em 2025, o PCTIEA-SC realizou diversas ações voltadas à promoção da aprendizagem, combate ao trabalho infantil e inclusão social, entre elas:

1. Construção de parcerias: o PCTIEA se dedicou a fazer parcerias e acordos formais com outros órgãos e empresas para fortalecer o programa:

- **Envolvimento Governamental e Comunitário:** foram realizadas reuniões com o Comitê Gestor do programa, participação nas assembleias do Fórum Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente no Trabalho (FETI/SC) e Fórum Catarinense de Aprendizagem Profissional (FOCAP), com a Coordenadoria Regional de Educação e com o Presidente da Câmara de Vereadores de Tubarão, onde foi sugerida a contratação de aprendizes. Também houve visitas institucionais a Câmaras de Vereadores, como a de Joaçaba, para discutir a contratação de aprendizes e apoio a feirões da aprendizagem;
- **Acordos de Cooperação:** foram assinados convênios, como o realizado com a OAB de São Miguel D'Oeste, para levar palestras sobre o combate ao trabalho infantil às escolas. Um marco foi a assinatura do Termo de Adesão do Porto Itapoá ao Programa, formalizando a parceria.

2. Educação e Sensibilização: o programa focou em explicar a lei e conscientizar diferentes públicos sobre os riscos do trabalho infantil e os benefícios da aprendizagem profissional:

- **Público Empresarial:** foram dadas palestras a líderes do comércio e da construção civil (como a Associação Empresarial de Itapema) para discutir problemas na Justiça do Trabalho e apresentar o PCTIEA;
- **Estudantes e Juventude:** realizadas palestras em escolas, como a E.E.B. Paulo Cordeiro em Rio do Sul, a EEB Cel. Pedro Cristiano Feddersen em Blumenau (incluindo distribuição de cartilhas), e a EEB Nereu Ramos, abordando temas como aprendizagem e estágio;
- **Capacitação Profissional:** o programa participou de capacitações (como a Capacitação PETI 2025 em Joinville) que reuniram quase 300 profissionais da educação, assistência social, conselhos tutelares e universitários. Também houve palestras específicas em eventos jurídicos, como a 2ª Jornada de Direito do Trabalho na OAB de Tubarão, onde o PCTIEA foi apresentado.

3. Eventos e Geração de Vagas (Mobilização e Oportunidades): o PCTIEA organizou ou participou de grandes encontros públicos focados em criar oportunidades de emprego para jovens e combater o trabalho infantil:

- **Feiras e Audiências:** Foi realizada uma Audiência Pública do FETI/FOCAP em Blumenau, que buscou sensibilizar para o preenchimento de vagas abertas de aprendizes na região do Vale do Itajaí. Ocorreu também Feirão de Empregos em Blumenau e em Joaçaba, focados em educação e aprendizagem, com vagas específicas para pessoas com deficiência;
- **Eventos Próprios e Comemorativos:** o PCTIEA realizou a 2ª Semana da Aprendizagem em Florianópolis para prestigiar jovens aprendizes do tribunal e estudantes de escola pública de São José e divulgar boas práticas. Outros eventos importantes foram o "Jovem Aprendiz no Mercado de Trabalho 2025", realizado em Criciúma e o encerramento do projeto Vozes da Justiça, com visita ao TRT-SC de 75 alunos de escolas públicas de Blumenau e Santo Amaro da Imperatriz e premiação de trabalhos na temática do programa;
- **Inclusão Social:** O programa marcou presença em eventos voltados à inclusão, como o café da manhã inclusivo em Chapecó e o evento "Conectar para Incluir", que sensibilizou empresas em preparação para o feirão de vagas em Joaçaba.

4. Divulgação e Conscientização na Mídia (Comunicação): o programa utilizou a imprensa para falar diretamente com a população sobre seus temas centrais:

- **Entrevistas em Rádio e Podcast:** Gestores do PCTIEA concederam entrevistas a rádios (Líder, Jovem Pan, Catarinense) para falar sobre a Aprendizagem Profissional. Houve também participação no podcast do MPT-SC em alusão ao Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil;
- **Artigos e Publicações:** o PCTIEA/SC publicou um artigo

sobre o assédio moral invisível sofrido por imigrantes haitianos em Santa Catarina. A Gestora Zelaide de Souza Philippi concedeu entrevista para o programa "Vamos Conversar?" da ALESC sobre o trabalho infantil em Santa Catarina.aprendizagem e estágio.

5. Criação e Apoio a Projetos (Desenvolvimento e Regulamentação): o PCTIEA trabalhou na criação de novas regras e projetos de longo prazo para garantir a proteção e a formação dos jovens:

- **Desenvolvimento de Projetos:** foi aprovado em edital de descentralização orçamentária, junto ao TST, o projeto Vozes da Justiça em Blumenau e Santo Amaro da Imperatriz, que previu 9 encontros com alunos do 9º ano para discutir os direitos da criança e do adolescente e temas ligados ao mundo do trabalho;
- **Regulamentação Interna:** Foi publicada a Portaria n. 236/2025, que regulamenta o uso de postos de trabalho (modelo *coworking*) por aprendizes, estagiários e terceirizados no interior, atendendo a um pedido feito pelo PCTIEA;
- **Reconhecimento de Boas Práticas:** o PCTIEA apoiou a inscrição do Projeto Jovem Aprendiz Rural da EPAGRI-CIEE no Prêmio Innovare como exemplo de boa prática.

[Acesse aqui o relatório completo das atividades desenvolvidas.](#)



Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e Proteção ao Trabalho do Migrante

O Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante (PETE+) foi criado para acabar com o trabalho escravo e o tráfico de pessoas, além de garantir direitos aos trabalhadores migrantes. Ele foi instituído pela Justiça do Trabalho em 2023 e começou a funcionar em Santa Catarina em 1º de fevereiro de 2024.

No TRT-SC, o programa é coordenado pelo Desembargador Reinaldo Branco de Moraes e pela Juíza Ângela Maria Konrath, com apoio de uma equipe de gestores(as) auxiliares. [A lista dos gestores auxiliares pode ser consultada aqui.](#)

Em 2025, o PETE+ realizou diversas ações, incluindo:

1. Reuniões e Parcerias Institucionais: foram realizados encontros internos para organização e planejamento, além de reuniões externas e visitas para fortalecer parcerias com outras instituições. Entre os destaques estão a reunião com a Univille e a OAB de Joinville, a adesão ao Fórum de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, coordenado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), e a reunião com as comissões de Direito do Trabalho e de Direito Sindical da OAB de Brusque, onde foi apresentado o PETE+ e discutida a realização de um evento sobre o tema na cidade;

2. Formação, Capacitação e Conscientização: foram realizadas ações voltadas à educação, ao treinamento de integrantes do Sistema de Justiça e à sensibilização da sociedade sobre direitos humanos e situações de violação, como o tráfico de pessoas, o trabalho escravo e a discriminação racial. Entre os exemplos estão a Reunião Técnica sobre Responsabilização da Cadeia Produtiva e Rastreabilidade, voltada a profissionais do Sistema de Justiça; a participação na inauguração do Centro de Integração e Interculturalidade Círculos de Hospitalidade; a roda de conversa promovida pela Escola Judicial, onde migrantes compartilharam suas experiências de vida em Santa Catarina; e a exposição “Caminhos Interrompidos”, com fotos e elementos para a sensibilização sobre o trabalho em condições degradantes;

3. Comunicação e Publicações: O programa também investiu em ações de comunicação e produção de conteúdo para ampliar a conscientização pública. Foram publicados artigos e realizadas campanhas nas redes sociais em datas importantes, como o Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo. Destacam-se o artigo “Você não é bem-vindo aqui: o assédio moral invisível contra haitianos em SC” e a live no Dia Nacional de Combate ao Tráfico de Pessoas, que ajudaram a dar visibilidade às violações e estimular o debate sobre o tema.

[Acesse aqui o relatório completo das atividades desenvolvidas.](#)



Programa Trabalho Seguro

O Programa Trabalho Seguro (PTS) foi criado pela Justiça do Trabalho para ajudar a reduzir os acidentes de trabalho e incentivar a prevenção. Ele desenvolve ações e projetos em todo o país para mostrar a importância de cuidar da saúde e da segurança no trabalho.

O programa é realizado em parceria com os Tribunais Regionais do Trabalho e com diversas instituições públicas e privadas, trabalhando junto com trabalhadores, empregadores, sindicatos, comissões internas de prevenção de acidentes, além de universidades e centros de pesquisa.

No ano de 2025, o Programa Trabalho Seguro do TRT-SC foi representado pelos Gestores Regionais, Desembargador do Trabalho Cesar Luiz Pasold Júnior e Juiz do Trabalho Substituto Ricardo Jahn. Além disso, o Programa conta com o auxílio dos Coordenadores Regionais nas circunscrições do Estado, [que podem ser consultados aqui](#).

Atualmente o PTS-SC conta com 203 entidades parceiras, dentre elas associações, sindicatos, federações, confederações, conselhos, fundações, municípios, empresas e outros. O Termo de Adesão ao Programa Trabalho Seguro é o documento utilizado para celebrar parceria com o PTS-SC.

O Programa Trabalho Seguro do TRT-SC realizou diversas ações para promover a segurança e saúde no trabalho, incluindo:

1. Parcerias e novas adesões: O programa firmou novas parcerias e realizou visitas para fortalecer a cooperação com empresas, sindicatos, prefeituras e instituições de ensino. O objetivo é ampliar o alcance das ações e incentivar a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Entre os exemplos estão o termo de adesão assinado com a Chapecoense e com o Município de Itajaí, além da visita ao Instituto Federal Catarinense (IFC), campus de Luzerna;

2. Divulgação e sensibilização: Foram promovidas ações de comunicação e campanhas para informar e sensibilizar a população sobre a importância da saúde e segurança no trabalho. Um exemplo foi a entrevista concedida à rádio Jovem Pan de Criciúma, destacando o aumento dos acidentes em Santa Catarina. Também houve atos simbólicos durante o Abril Verde (campanha nacional que tem como objetivo conscientizar a sociedade sobre a importância da saúde e segurança no trabalho), como a iluminação em verde da fachada da Federação das Indústrias do Estado de

Santa Catarina- FIESC, do Bico do Papagaio (em Itajaí), do Tribunal de Justiça de Santa Catarina e do Fórum Trabalhista de Lages;

3. Capacitação e Eventos Educacionais: o programa organizou palestras e seminários voltados a trabalhadores, gestores e estudantes, com foco na prevenção de acidentes e nas mudanças nas relações de trabalho. Entre as ações, destacam-se as palestras nas Associações Empresariais de Içara e Araranguá e no Grêmio Fronteira; a palestra na SIPAT da WEG, sobre “Ambiente seguro: combate ao assédio”; e os encontros com estudantes de Direito da Unesc, Unisociesc e Unoesc, abordando o tema Abril Verde, saúde do trabalhador e o papel da Justiça do Trabalho;

4. Coordenação e Planejamento: Foram realizadas reuniões internas e interinstitucionais para alinhar estratégias e planejar as atividades do programa. O Comitê Gestor do PTS-SC se reuniu para definir ações, enquanto o Grupo de Trabalho Interinstitucional (GETRIN) manteve encontros com a FIESC e o IFC de Luzerna para discutir projetos conjuntos, como o de capacitação de trabalhadores autônomos da construção civil — parte da iniciativa Joaçaba Sem Mortes.

5. Ações Práticas e Simbólicas: O PTS também realizou atividades com forte impacto visual e participativo, que ajudam a reforçar a mensagem de prevenção. Entre elas, a simulação de acidentes de trabalho na praça de Joaçaba; a ação no jogo da Chapecoense, com jogadores segurando uma faixa do Abril Verde e a leitura de uma mensagem ao público; e a campanha do Outubro Rosa, feita em parceria com o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, que distribuiu kits com garrafas e camisetas às trabalhadoras terceirizadas do tribunal.

[Acesse aqui o relatório completo das atividades desenvolvidas.](#)



Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

O Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade (PED/SC) foi criado para promover a igualdade e o respeito à diversidade dentro da Justiça do Trabalho. Ele foi instituído pela Resolução CSJT n. 368/2023 e implantado no TRT-SC por meio da Portaria SEAP n. 171/2023, que criou o Comitê Gestor Regional do programa.

O comitê é coordenado pela Juíza do Trabalho Andrea Maria Limongi Pasold e tem como vice-coordenadora a Juíza do Trabalho Julieta Elizabeth Correia de Malfussi. Também participam servidoras(es) do tribunal, indicadas(os) e eleitas(os), que colaboram na construção de ações e projetos voltados à equidade e ao respeito às diferenças. [Todos os membros do comitê podem ser consultados aqui.](#)

O Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade realizou as seguintes ações em 2025:

1. Reuniões e Planejamento Institucional: o programa realizou encontros internos e externos para planejar e coordenar suas ações, além de articular parcerias com outras instituições. Entre os exemplos estão as reuniões do comitê interno, o encontro com a OAB de Itajaí e a visita à empresa Gomes da Costa, voltadas ao fortalecimento do diálogo e à promoção da diversidade nos ambientes de trabalho;

2. Publicações e Campanhas de Conscientização: O programa produziu e divulgou materiais informativos — como vídeos, textos, artigos e postagens nas redes sociais — para conscientizar sobre temas relacionados à diversidade e aos direitos humanos. As campanhas destacaram datas e assuntos como a luta contra a transfobia, o respeito aos povos indígenas, o combate ao assédio, ao capacitismo, ao etarismo e às violências contra a mulher. Entre as ações estão a campanha do Mês da Mulher (com três vídeos), os vídeos explicativos sobre as cinco temáticas do programa e a cartilha informativa sobre equidade e diversidade;

3. Eventos e Ações Públicas: participou e promoveu eventos, feiras de emprego e campanhas solidárias voltadas à inclusão, acessibilidade e combate à violência. Exemplos incluem a participação no Seminário COP30, organizado pelo TRT da 8ª Região; o evento Incluir TRT12, em homenagem ao mês da acessibilidade; e a ação do Outubro Rosa, com atividades de conscientização junto às trabalhadoras terceirizadas do TRT-SC;



4. Formação, Palestras e Capacitação: foram realizadas atividades de formação e capacitação voltadas ao público interno e externo, com foco em temas como equidade, antidiscriminação, letramento racial e julgamento com perspectiva de gênero e raça. Entre os destaques estão o curso “Ferramentas para julgamento com perspectiva de gênero e raça: reescrevendo decisões”, desenvolvido com a Escola Judicial do TRT-SC; a participação em evento do CNJ sobre racismo no futebol; e a palestra “O que é ser antirracista?”, apresentada no 4º Módulo de Formação Continuada de 2025;

5. Parcerias e Termos de Cooperação: o programa firmou acordos e parcerias com diferentes instituições para fortalecer ações de equidade e ampliar oportunidades a grupos historicamente excluídos. Entre as iniciativas estão o termo de adesão com a OAB-SC e a parceria entre o TRT-SC e a Amatra-12, que resultou na distribuição de bolsas de pós-graduação destinadas a pessoas negras.

[Acesse aqui o relatório completo das atividades desenvolvidas.](#)

Laboratório de Inovação

O portfólio do Labinova contou com **28 iniciativas** distribuídas nas seguintes etapas do fluxo institucional de inovação:

Portfólio LabInova 2025

- 11** propostas aguardando priorização pelo Comitê de Governança Regional da Inovação (CGR-Inova)
- 5** projetos em fase de ideação
- 5** projetos em fase de prototipação
- 1** projeto em fase final de piloto
- 6** projetos implementados

LabInova
TRT-SC

Conheça outros Projetos em Andamento

Gestão de eventos no TRT-SC

Objetivo: Estruturar e padronizar o processo de planejamento, execução e avaliação de eventos institucionais do TRT-SC, promovendo maior eficiência, previsibilidade, racionalização de recursos e alinhamento estratégico.

Beneficiários: Áreas demandantes e organizadoras de eventos.

Destaques:

- Construção colaborativa de fluxos e responsabilidades claras;
- Uso de canvas e ferramentas visuais para organizar demandas e etapas;
- Padronização com foco em melhoria contínua e geração de dados para tomada de decisão.

Vamos Acordar

Objetivo: Promover a compreensão clara e efetiva das informações pelos usuários, especialmente no que se refere à conciliação, reduzindo a necessidade de esclarecimentos repetitivos e otimizando o tempo dos servidores.

Beneficiários: Magistrados, servidores e jurisdicionados.

Destaques:

- Abordagem leve e provocativa para tratar tema sensível;
- Metodologia participativa com foco em engajamento;
- Potencial de impacto comportamental e cultural no tema Conciliação.

Alguns dos projetos concluídos

Integração do proad com ChatJT

Objetivo: Integrar o sistema PROAD à solução de IA ChatJT para permitir consultas inteligentes, apoio na análise de documentos administrativos e otimização do fluxo de trabalho.

Beneficiários: Servidores(as) que atuam com processos administrativos.

Resultados:

- Aplicação prática de IA em fluxo administrativo real;
- Redução de tempo de busca e análise de informações;
- Fortalecimento da estratégia de transformação digital.

ILLUMINA12 2G – Painel de Gestão do 2º Grau

Objetivo: Disponibilizar ferramenta visual e analítica para acompanhamento da produtividade, acervo e desempenho do Segundo Grau, apoiando decisões gerenciais e estratégicas.

Beneficiários: Desembargadores e Gabinetes

Resultados:

- Transparência e centralização das informações gerenciais;
- Monitoramento ágil de metas e indicadores do 2º Grau;
- Apoio à equalização de carga de trabalho;
- Redução do tempo gasto na consolidação manual de dados.



Sistema de Distribuição em Gabinete - SDG

Objetivo: Disponibilizar ferramenta estruturada de apoio à gestão do acervo processual para subsidiar a distribuição equitativa de processos, com base em critérios objetivos, dados atualizados e indicadores de carga de trabalho.

Beneficiários: Desembargadores e Assessores de Gabinetes

Resultados:

- Maior equilíbrio na distribuição de processos entre gabinetes;
- Redução de assimetrias de carga de trabalho;
- Decisões de distribuição baseadas em dados concretos;
- Mais transparência e previsibilidade na gestão do acervo.

Plataforma e Metodologia para Automação de Processos de Trabalho - PLAUTO

Objetivo: Criar e disponibilizar ambiente estruturado para desenvolvimento e gestão de automações de tarefas repetitivas, aumentando eficiência operacional e liberando tempo para atividades estratégicas.

Beneficiários: Servidores(as) das áreas administrativas e judiciais

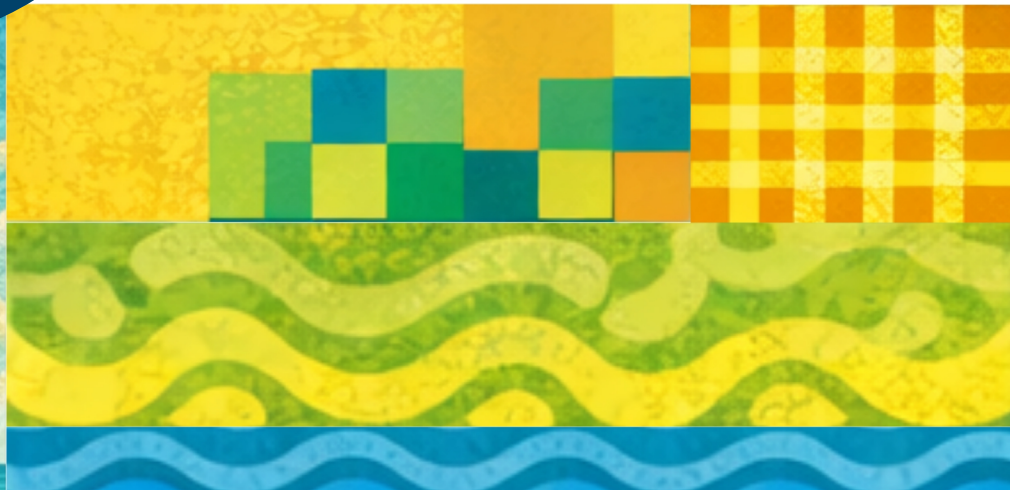
Resultados:

- Redução significativa de atividades manuais e repetitivas;
- Padronização de rotinas automatizadas;
- Ganho de produtividade e mitigação de erros humanos;
- Consolidação de cultura de inovação orientada à eficiência.



5

Informações Financeiras, Orçamentárias e Contábeis



5.1 Gestão Orçamentária e Financeira

A situação financeira, orçamentária e patrimonial do TRT-SC, referente ao exercício de 2025, bem como a declaração do contador, encontram-se evidenciadas nas [Demonstrações Contábeis](#) e nas respectivas Notas Explicativas, elaboradas em conformidade com as [normas de contabilidade aplicáveis ao setor público](#).

Dotação Orçamentária do Exercício 2025

A Lei Orçamentária Anual (LOA) de 2025 consignou ao TRT-SC dotação inicial no valor de **R\$ 1.020.392.571,00**. No decorrer do exercício, foram abertos créditos adicionais no montante de **R\$83.066.275,00**, resultando em uma dotação orçamentária total de **R\$ 1.103.458.846,00**.

Quanto à distribuição da dotação autorizada, 87,37% foram direcionados a despesas com pessoal e encargos, 7,03% a benefícios, 1,04% a ações de assistência jurídica a pessoas carentes e 4,56% a despesas discricionárias. Estas últimas compreendem gastos cuja execução está condicionada à avaliação de oportunidade e conveniência administrativa, tais como limpeza, segurança, diárias, passagens aéreas, capacitação, comunicação institucional, aquisição de materiais de consumo, serviços de TI e outras despesas de custeio e investimento.

Dotação	Valor	Percentual
Pessoal e Encargos	R\$ 964.112.885,00	87,37%
Benefícios (assistência médica e demais benefícios obrigatórios)	R\$ 77.602.738,00	7,03%
Assistências Jurídicas a Pessoas Carentes	R\$ 11.440.152,00	1,04%
Despesas Discricionárias (auxílio moradia, apreciação de causas, obras de Araranguá e Tubarão e Publicidade Institucional)	R\$ 50.303.071,00	4,56%
TOTAL	R\$ 1.103.458.846,00	

A execução orçamentária global do exercício totalizou **R\$1.099.868.404,89**, correspondendo a um percentual de execução de 99,67% da dotação disponível, o que evidencia elevado nível de execução dos recursos autorizados.

No tocante às dotações destinadas especificamente a custeio e investimento, foi autorizado o montante de R\$ 50.303.071,00, dos quais 99,52% foram executados, perfazendo R\$ 50.060.049,52 em despesas empenhadas.

Plano Orçamentário	Valor Empenhado	Percentual
Apreciação de causas - despesas diversas (Custeio)	R\$ 31.312.522,99	62,55%
Apreciação de causas - despesas diversas (Investimento)	R\$ 2.493.804,67	4,98%
Capacitação de Recursos Humanos (Custeio)	R\$ 472.347,14	0,94%
Capacitação de Servidores de TI (Custeio)	R\$ 153.242,00	0,31%
Construção VT Araranguá (Investimento)	R\$ 108.137,25	0,22%
Construção FT Tubarão (Investimento)	R\$ 784.864,27	1,57%
Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Custeio)	R\$ 661.060,65	1,32%
Manutenção e Gestão dos Serviços e Sistema de TI (Custeio)	R\$ 2.060.955,00	4,12%
Intérpretes e Tradutores de Libras (Custeio)	R\$ 9.044,70	0,02%
Publicidade Institucional (Custeio)	R\$ 344.099,71	0,69%
Publicidade Institucional (Investimento)	R\$ 13.533,89	0,03%
Reforma e Conservação de Ativos da União - Pequeno Porte (Custeio)	R\$ 5.812.646,00	11,61%
Segurança da Informação (Custeio)	R\$ 4.292.263,81	8,57%
Segurança da Informação (Investimento)	R\$ 1.541.527,44	3,08%
TOTAL	R\$ 50.060.049,52	

5.2 Gestão de Custos

A gestão de custos tem por finalidade organizar e apresentar os gastos do Tribunal, oferecendo uma visão consolidada sobre a aplicação dos recursos públicos utilizados na prestação dos serviços à sociedade.

A apuração dos custos considera a classificação das despesas conforme a instância jurisdicional relacionada ao consumo dos recursos, podendo ser registradas como 1ª instância, 2ª instância ou instância indefinida, de acordo com as informações disponíveis no momento do registro.

Sempre que possível, as despesas são associadas diretamente à instância correspondente ou distribuídas por meio de critérios de rateio. Nos demais casos, os registros permanecem classificados como instância indefinida, em conformidade com a [Cartilha de Gestão de Custos na Justiça do Trabalho](#) e com a sistemática atualmente adotada.

O sistema de custos vem sendo mantido e gradualmente aprimorado, de forma compatível com a evolução dos processos internos e com as necessidades de informação gerencial, preservando a confiabilidade dos registros contábeis.

Saiba mais sobre a Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil:

- [Gestão Orçamentária](#)
- [Demonstrações contábeis](#)
- [Execução orçamentária e financeira](#)
- [Relatórios de Gestão Fiscal](#)
- [Painel orçamentário](#)

Alocação de Custos 2025

Objeto de Custo	Valor Gasto	% em relação a 2024
Água e esgoto	R\$ 276.851,84	↑ 25%
Apoio administrativo	R\$ 219.217,05	↓ -14%
Bens imóveis	R\$ 9.149.731,88	↑ 36%
Bens móveis	R\$ 975.191,48	↓ -14%
Capacitação	R\$ 702.119,27	↓ -44%
Comunicação e Publicidade	R\$ 1.637.490,05	↑ 11%
Copa e cozinha	R\$ 983.409,48	↑ 15%
Demais custos indiretos	R\$ 406.351,78	↓ -13%
Diárias	R\$ 2.438.973,15	↑ 4%
Energia Elétrica	R\$ 1.826.891,86	↑ 1%
Estagiários	R\$ 2.528.536,06	↑ 6%
Indenizações e Restituições	R\$ 2.486.114,21	↓ -17%
Justiça Gratuita	R\$ 11.174.543,76	↑ 13%
Limpeza e Conservação	R\$ 6.090.806,39	↑ 7%
Passagens e Locomoção	R\$ 770.314,47	↓ -11%
Pensionista	R\$ 32.344.336,84	↑ 10%
Pessoal Ativo	R\$ 585.497.998,29	↑ 10%
Pessoal Inativo	R\$ 273.814.966,91	↑ 10%
Saúde	R\$ 38.887.076,07	↓ -4%
Serviços Técnicos	R\$ 1.310.682,51	↓ -23%
Telefonia	R\$ 178.371,95	↓ -10%
TIC	R\$ 11.297.566,85	↑ 64%
Veículos	R\$ 164.848,69	↑ 13%
Vigilância e Segurança	R\$ 2.878.790,95	↑ 21%
TOTAL	R\$ 988.041.181,79	↑ 10%



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRT da 12ª Região (SC)

