



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO



Prestação de Contas Ordinária Anual

Exercício 2016

Peças Complementares
(IN-TCU 63/2010, DN-TCU 156/2016)

Brasília, Agosto/2017



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Prestação de Contas Ordinária Anual

Exercício 2016

Peças Complementares

Peça 1 - Relatório de Auditoria da Gestão

Peça 2 - Certificado de Auditoria

**Peça 3 - Parecer do Dirigente do Órgão de
Controle Interno**

**Peça 4 - Elementos para Caracterização da
Responsabilidade de Agentes sobre
Falha ou Irregularidade**

**Peça 5 - Pronunciamento do Ministro
Presidente**

Brasília, Agosto/2017



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Prestação de Contas Ordinária Exercício 2016

Peça 1 Relatório de Auditoria da Gestão

Coordenadoria de Controle e Auditoria
Brasília, Julho/2017



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	3
1.1.	OBJETIVO, ESCOPO E QUESTÕES DE AUDITORIA	4
1.2.	METODOLOGIA APLICADA E LIMITAÇÕES DA AUDITORIA	6
2.	AVALIAÇÃO	6
2.1.	AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS PEÇAS DO PROCESSO DE CONTAS	6
2.2.	AVALIAÇÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA DA GESTÃO ESTRATÉGICA ...	11
2.3.	AVALIAÇÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA DA GOVERNANÇA E GESTÃO ORÇAMENTÁRIA	37
2.4.	AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS	43
2.5.	AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	48
2.6.	AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E SUFICIÊNCIA DOS CONTROLES INTERNOS ADMINISTRATIVOS	54
2.7.	AVALIAÇÃO DA CONFIABILIDADE E EFETIVIDADE DOS CONTROLES INTERNOS RELACIONADOS À ELABORAÇÃO DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS E DE RELATÓRIOS FINANCEIROS	58
3.	CONCLUSÃO	64



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

1. INTRODUÇÃO

O presente relatório tem por objeto a Auditoria Anual das Contas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) relativa ao exercício de 2016, realizada em atendimento às prescrições da Instrução Normativa TCU n.º 63, de 1º/9/2010, alterada pela Instrução Normativa TCU n.º 72, de 15/5/2013, e da Decisão Normativa TCU n.º 156, de 30/11/2016.

Destaca-se que, pela primeira vez, o CSJT constou da relação de unidades prestadoras de contas cujos responsáveis terão as suas contas julgadas pelo Tribunal de Contas da União. Até então, desde 2013, o Conselho era apenas instado a apresentar relatório de gestão do exercício.

Outra questão relevante, a merecer destaque, é a forma como o CSJT está estruturado e organizado para cumprimento de sua missão. Amparado em um termo de cooperação técnica celebrado com o Tribunal Superior do Trabalho, o Conselho é suprido por aquele Órgão das condições materiais necessárias para a execução operacional de sua gestão administrativa.

Em síntese, servidores, espaço físico para as instalações, equipamentos e demais materiais administrativos, além de todas as atividades de apoio para funcionamento do Órgão, são supridos pelo Tribunal Superior do Trabalho. Dessa forma, as unidades que compõem o CSJT dedicam-se à atuação finalística do Órgão, que é realizar a supervisão administrativa da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Por essa razão, até mesmo os recursos direcionados ao CSJT pela Lei Orçamentária não são aplicados pelo próprio Órgão em seu favor. Trata-se de recursos que compõem ações de caráter nacional, que objetivam custear o desenvolvimento de algum projeto ou a realização de algum serviço nos Tribunais Regionais do Trabalho, em favor da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. Assim, tais recursos são descentralizados pelo Conselho aos TRTs, cabendo a estes os atos próprios de execução.

Nesse cenário, a Coordenadoria de Controle e Auditoria (CCAUD) do CSJT, teve, ao longo do tempo, a sua atuação voltada para a realização de ações de controle com foco nos TRTs, amparada em critérios de risco e materialidade e na própria missão finalística do CSJT.

Todavia, para as presentes contas, a CCAUD foi chamada a desempenhar o papel de órgão de controle interno disposto no art. 74 da Constituição Federal, com o objetivo de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

realizar auditoria para fins de certificação da gestão dos responsáveis.

Assim, no cumprimento desse mister, realizou-se uma auditoria específica, observando-se as normas e técnicas aplicáveis, a fim de avaliar os aspectos exigidos para fins de prestação de contas. Nesse trabalho, em que se desenvolveu ampla análise sobre o CSJT, considerando sua estruturação, bem como seus planos, processos e resultados, pontuaram-se oportunidades de melhoria, com o objetivo de agregar valor à Organização.

Portanto, como poderá ser observado no decorrer do relatório, juntamente com as avaliações dos temas exigidos nesta prestação de contas, são apresentadas recomendações de ações de aprimoramento da gestão.

1.1. OBJETIVO, ESCOPO E QUESTÕES DE AUDITORIA

A auditoria ora relatada teve como objetivo avaliar a gestão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) no exercício de 2016, a fim de certificar a regularidade das contas.

Para a definição do escopo da auditoria, foi utilizada como referência a sugestão contida no art. 14, incisos I a V, da DN TCU n.º 156/2016.

Decisão Normativa TCU n.º 156/2016

Art. 14. No planejamento da auditoria nas contas, o órgão de controle interno deve considerar o contexto e as particularidades da gestão da unidade auditada, tendo ainda como referência para a definição do escopo:

- I - o exercício a que se referem as contas auditadas;
- II - os conteúdos exigidos nos relatórios de gestão das unidades prestadoras de contas, conforme Anexo II da DN-TCU 154/2016 e Sistema e-Contas;
- III - os conteúdos indicados no Anexo II desta decisão normativa;
- IV - os trabalhos de acompanhamento da gestão realizados com base nas competências estabelecidas nos incisos I, II e III do art. 74 da Constituição Federal;
- V - as definições acordadas nas reuniões com as unidades técnicas do Tribunal, conforme § 2º deste artigo.

Convém mencionar, ainda, que foram realizados ajustes no escopo decorrentes das considerações acordadas entre a unidade técnica do Tribunal de Contas da União e o órgão de controle interno desta unidade jurisdicionada (CCAUD), nos termos do § 2º do citado artigo 14.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Decisão Normativa TCU n.º 156/2016

§ 2º As unidades técnicas do Tribunal podem, em comum acordo com os respectivos órgãos de controle interno e em razão da necessidade de acompanhamento de aspecto específico e relevante da gestão da unidade auditada, propor ajustes no escopo da auditoria nas contas.

Nesses termos, em reunião realizada em 14/12/2016, entre a unidade de controle interno desta UPC e o Tribunal de Contas da União, representado pela Secex-Administração, discutiu-se sobre quais temas dispostos no Anexo II da DN TCU n.º 154/2016 necessitariam de ações de auditoria, pela CCAUD, para fins de composição do Relatório de Auditoria de Gestão. Ao final, ficou definido que o citado relatório prescindia de informações quanto aos Itens 5, 6, 7, 9, 10, 13, 14 e 15, bem como quanto às alíneas "d" e "e" do Item 3, "b", "c", "d", "e" e "f" do Item 4; "c", "d" e "e" do Item 11, motivo pelo qual foram suprimidas as avaliações desses itens neste trabalho.

Quanto aos demais itens do Anexo II, decidiu-se pela necessidade de ações de auditoria pela CCAUD, que deveria considerar as expectativas levantadas pela Secex-Administração.

As alterações realizadas no escopo da auditoria, decorrentes da reunião supracitada, foram formalizadas em ata própria, que será considerada peça anexa ao processo de contas, em conformidade com o disposto no art. 14, § 3º, da DN TCU n.º 156/2016.

Nesse contexto, com base no escopo definido para o trabalho, formularam-se as seguintes questões de auditoria:

1. O Rol de Responsáveis apresenta as informações exigidas pelo Tribunal de Contas da União?
2. O Relatório de Gestão apresenta, quantitativa e qualitativamente, as peças exigidas pelo Tribunal de Contas da União?
3. Os resultados quantitativos e qualitativos da gestão, em especial quanto à eficácia e eficiência no cumprimento dos objetivos estratégicos, estão adequados?
4. Os indicadores de desempenho são capazes de representar, com a maior proximidade possível, a situação que se pretende medir?
5. Os indicadores de desempenho são capazes de refletir os resultados das intervenções efetuadas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

na gestão?

6. Os indicadores de desempenho são capazes de proporcionar medição da situação pretendida ao longo do tempo, por intermédio de séries históricas?
7. As fontes de dados utilizadas para aferição dos indicadores de desempenho são confiáveis?
8. Os resultados quantitativos e qualitativos da gestão orçamentária, em especial quanto à eficácia e eficiência da execução física e financeira das ações da LOA, estão adequados?
9. A distribuição da força de trabalho do CSJT frente às suas atribuições está adequada?
10. A gestão de tecnologia da informação está adequada?
11. O ambiente de controle é adequado?
12. Os riscos estão adequadamente identificados e avaliados?
13. Os controles internos aplicados na escrituração, documentação e coleta de informações permitem assegurar que os registros contábeis refletem a exatidão e fidedignidade dos atos do CSJT?

1.2. METODOLOGIA APLICADA E LIMITAÇÕES DA AUDITORIA

No decorrer da aplicação dos procedimentos de auditoria, foram utilizadas as seguintes técnicas: exame documental, pesquisas em sistemas informatizados, aplicação de questionários e correlação entre informações obtidas.

Em relação às limitações deste trabalho, vale salientar que a equipe não encontrou qualquer dificuldade na aplicação dos procedimentos de auditoria inicialmente previstos e foi atendida pelo auditado em todas as suas requisições.

2. AVALIAÇÃO

2.1. AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS PEÇAS DO PROCESSO DE CONTAS

2.1.1. Rol de Responsáveis

De acordo com os arts. 10 e 11 da IN TCU n.º 63/2010, combinados com os arts. 3º, 10, 11 e 12 da DN TCU n.º



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

156/2016, a unidade prestadora de contas deve informar o rol de responsáveis, com informações do dirigente máximo e do ocupante de cargo de direção no nível hierárquico imediatamente inferior (nome, CPF, natureza da responsabilidade, indicação dos períodos de gestão, endereço residencial e endereço de correio eletrônico).

IN TCU n.º 63/2010

Art. 10 Serão considerados responsáveis pela gestão os titulares e seus substitutos que desempenharem, durante o período a que se referirem as contas, as seguintes naturezas de responsabilidade, se houver:

- I. dirigente máximo da unidade jurisdicionada;
- II. membro de diretoria ou ocupante de cargo de direção no nível de hierarquia imediatamente inferior e sucessivo ao do dirigente de que trata o inciso anterior, com base na estrutura de cargos aprovada para a unidade jurisdicionada;
- III. membro de órgão colegiado que, por definição legal, regimental ou estatutária, seja responsável por ato de gestão que possa causar impacto na economicidade, eficiência e eficácia da gestão da unidade.

Parágrafo único. O Tribunal poderá definir outras naturezas de responsabilidade na decisão normativa de que trata o art. 4º.

Art. 11. O rol de responsáveis deve conter as seguintes informações:

- I. nome e número do Cadastro de Pessoa Física do Ministério da Fazenda (CPF/MF) do responsável arrolado;
- II. identificação da natureza de responsabilidade, conforme descrito no artigo anterior ou na decisão normativa de que trata o art. 4º desta instrução normativa, e dos cargos ou funções exercidos;
- III. indicação dos períodos de gestão, por cargo ou função;
- IV. identificação dos atos formais de nomeação, designação ou exoneração, incluindo a data de publicação no Diário Oficial da União ou em documento de divulgação pertinente;
- V. endereço residencial completo; e
- VI. endereço de correio eletrônico.

O Rol de Responsáveis, carregado para o Sistema e-Contas, informa sobre os Ministros Presidentes do CSJT e sobre os Secretários-Gerais, com os respectivos CPFs e natureza da responsabilidade, titulares das funções no exercício de 2016, atendendo, portanto, às disposições constantes do art. 10, incisos I e II, e art. 11, incisos I e II, da instrução normativa supracitada.

Contudo, não se identificaram as informações atinentes aos Ministros Vice-Presidentes ou outros Ministros



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

que tenham exercido a função de Presidente do CSJT no exercício, bem como aos servidores que tenham atuado em substituição aos Secretários-Gerais titulares, e respectivos períodos de atuação, nos termos estabelecidos pelo art. 10, *caput*, e incisos I e II, e art. 11, inciso III, da IN TCU n.º 63/2010.

Analisando os boletins internos do CSJT, foi possível verificar, a título de amostragem, a expedição de alguns atos de gestão da lavra do Ex.^{mo} Ministro Vice-Presidente no exercício da Presidência do CSJT em 2016, quais sejam os atos n.ºs 154/CSJT.GP.SG, de 28/7/2016, 155/CSJT.GP.SG.SETIC, de 28/7/2016, 213/CSJT.GP.SG.SETIC, de 6/10/2016, e 223/CSJT.GP.SG.SETIC.CGGOV, de 11/10/2016.

Consultando, ainda, o Sistema de Recursos Humanos, também foi possível comprovar que os titulares das funções supracitadas gozaram períodos de férias, ocasião em que outras autoridades foram responsáveis pela gestão do CSJT.

Também no rol de responsáveis, não há informação dos atos formais de nomeação, designação e exoneração das autoridades relacionadas, cuja finalidade é a de deixar consignado os atos administrativos formais que estabeleceram os limites temporais de atuação de cada autoridade, desatendendo assim ao disposto no art. 11, inciso IV, da IN TCU n.º 63/2010.

No que se refere à informação sobre os endereços residenciais e eletrônicos (art. 11, incisos V e VI, da IN TCU n.º 63/2010), verificou-se que, quanto aos endereços eletrônicos, não constou o e-mail do Ministro Presidente do CSJT no período de 1º/1/2016 a 24/2/2016 e constaram, para as demais autoridades, e-mails institucionais do CSJT e da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Quanto aos endereços residenciais, informou-se o de funcionamento do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Entende-se que a finalidade de se produzir tal informação é a de propiciar os meios de comunicação direta entre a Corte de Contas e os gestores cujas contas estão sendo julgadas.

Ressalta-se que, no Relatório Preliminar de Auditoria de Gestão, elaborado por esta unidade de auditoria, devidamente encaminhado para a Alta Administração do CSJT, noticiou-se, entre outros pontos que careciam de medidas saneadoras, a desconformidade dos aspectos supracitados relativos ao Rol de Responsáveis.

Nesse contexto, entende-se que o Rol de Responsáveis atende parcialmente às disposições da IN TCU n.º 63/2010, após



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

as correções afetadas. Todavia, considerando a existência de itens que não foram objeto de medidas corretivas imediatas, recomenda-se à Alta Administração que, nos próximos relatórios de gestão, atente-se para a prestação de informações completas sobre o Rol de Responsáveis, em especial quanto aos períodos de substituição dos titulares, aos atos formais de nomeação, designação e exoneração das autoridades, e aos endereços residenciais e eletrônicos.

2.1.2. Relatório de Gestão

De acordo com o art. 3º da DN TCU n.º 156/2016, na elaboração do Relatório de Gestão devem ser observadas as orientações daquela decisão normativa, do art. 13 da IN TCU n.º 63/2010 e as insertas no Sistema e-Contas.

Conforme as orientações do Tribunal de Contas da União para a elaboração do Relatório de Gestão, os macroprocessos podem ser entendidos como agrupamentos de processos necessários para a produção de uma ação ou desempenho de uma atribuição da organização ou ainda como grandes conjuntos de atividades pelos quais a organização cumpre sua missão, gerando valor para o cliente-cidadão-usuário.

Os macroprocessos finalísticos referem-se à essência da organização, caracterizam a atuação da organização e estão diretamente relacionados aos seus objetivos estratégicos e à geração de produto ou serviço para o cliente interno ou externo.

O Plano Estratégico do CSJT para o período de 2015 a 2020 estabelece como missão do órgão "exercer a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, a fim de promover seu aprimoramento em benefício da sociedade".

Verifica-se que a missão retrata, em grande medida, o disposto no art. 1º do Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, aprovado por meio da Resolução CSJT n.º 150/2015 e da Resolução Administrativa TST n.º 1.755/2015.

Desse artigo, considerando seus §§ 1º e 2º, extrai-se que as "atividades desenvolvidas nas áreas de tecnologia da informação, gestão de pessoas, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio, controle interno e atividades auxiliares comuns se sujeitarão à orientação normativa, à supervisão técnica e à fiscalização específica" do CSJT.

No Relatório de Gestão, às fls. 26, afirma-se a existência de apenas 1 (um) macroprocesso finalístico, qual



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

seja a "Supervisão da Gestão". Nele, ainda, estariam incluídos os processos desdobrados de orientação normativa (normatização, sistematização e padronização das atividades de gestão da JT de 1º e 2º graus) e de fiscalização específica (julgamento definitivo das irregularidades da gestão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da JT de 1º e 2º graus e monitoramento e avaliação da gestão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da JT de 1º e 2º graus).

Assim, a orientação normativa e a fiscalização específica seriam os únicos consectários da supervisão técnica e elas, ainda, não se caracterizariam como grandes conjuntos de processos de trabalho pelos quais o CSJT cumpre sua missão.

Ademais, estabelece-se em um único macroprocesso a supervisão de gestões que guardam dinâmicas díspares (tecnologia da informação, planejamento e orçamento, controle interno, gestão de pessoas, e material e patrimônio).

Sobre o mapeamento de processos, de acordo com o último relatório de gestão de processos, referente ao 1º semestre do exercício de 2016, divulgado na página do planejamento estratégico do CSJT, verifica-se que foram mapeados 37,20% dos processos do CSJT e que a meta para 2020 é a de obter 90% dos processos mapeados.

Considerando a relevância para a organização - que possui competências institucionais de centro de governo e, paralelamente, de execução de políticas - de possuir o conhecimento sobre o universo de processos de trabalho realizados pelas suas diversas áreas, torna-se necessário se avaliar a relevância de se alcançar a integralidade dos processos mapeados até 2020.

Em relação à adequação das informações constantes do subitem de informação referente ao desempenho orçamentário, na parte relacionada à execução física e financeira das ações da Lei Orçamentária Anual de responsabilidade da unidade, verificou-se, em consulta ao SIAFI, que o quadro relativo à ação orçamentária "IP66 - Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho" não informa os valores de reinscrições de restos a pagar, no valor de R\$ 13.016.943,43, para item - valor em 1º de janeiro.

Essa informação, contudo, foi apresentada na parte referente à análise situacional do Relatório de Gestão (fls. 49).

Também, em consulta ao SIAFI, identificou-se que o quadro relativo à ação orçamentária "151Y - Desenvolvimento e Implantação do Sistema Processo Judicial Eletrônico na Justiça



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

do Trabalho - PJe" apresenta valor equivocado para o montante de RAP não Processado, uma vez que informa o montante de R\$ 76.768,00, quando o correto seria o montante de R\$ 706.768,00.

Acerca das informações constantes do Item 7 - Relacionamento com a sociedade, nos termos das orientações do Sistema e-Contas, o relatório de gestão deve conter, entre outras, informações sobre a aferição do grau de satisfação dos cidadãos-usuários.

O Relatório de Gestão faz referência ao Ato CSJT.GP.SG n.º 209, de 21/8/2015, que aprovou o regulamento da Ouvidoria-Geral do CSJT, no qual atribui à Ouvidoria a missão de assegurar a comunicação direta entre os cidadãos e a instituição, de modo a garantir a qualidade dos serviços prestados pelo CSJT à sociedade.

Ademais, o aludido dispositivo fixou que a página da Ouvidoria-Geral, no Portal do CSJT, deverá divulgar os resultados alcançados por meio de Pesquisa Anual de Satisfação dos usuários.

Nesse sentido, verificou-se a informação, no Relatório de Gestão, de que a Ouvidoria-Geral do CSJT não realiza medição de índice de satisfação dos cidadãos-usuários.

Cumprе ressaltar que o gestor pretende desenvolver para o próximo exercício providências nesse sentido.

Nesse contexto, entende-se que o Relatório de Gestão atende parcialmente às disposições contidas no art. 3º da DN TCU n.º 156/2016, que estabelece que, na elaboração do Relatório de Gestão, devem ser observadas as orientações daquela decisão normativa, do art. 13 da IN TCU n.º 63/2010 e as insertas no Sistema e-Contas, carecendo de aperfeiçoamento, para os próximos relatórios, a definição dos macroprocessos finalísticos; a avaliação sobre a relevância de se alcançar a integralidade dos processos mapeados até 2020; e a exatidão das informações prestadas sobre o desempenho orçamentário. Há que se desenvolver, ainda, medidas de aferição do grau de satisfação dos cidadãos-usuários.

2.2. AVALIAÇÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA DA GESTÃO ESTRATÉGICA

De acordo com o disposto no Anexo II da Decisão Normativa n.º 156/2016, combinado com as orientações complementares estabelecidas conjuntamente por esta CCAUD/CSJT e a Secex-Administração, em reunião realizada em 14/12/2016, caberia a esta unidade de controle interno, neste quesito,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

avaliar os resultados quantitativos e qualitativos da gestão, em especial quanto à eficácia e eficiência no cumprimento dos objetivos estabelecidos no plano estratégico, identificando as causas de insucesso no desempenho da gestão.

Adotou-se, como critérios de avaliação, o grau de conformidade da gestão do CSJT às disposições inseridas no Sistema e-Contas, que orientaram as informações a serem prestadas ao TCU por meio do Relatório de Gestão, no item de informação relativo ao planejamento organizacional, e o Referencial Básico de Governança Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública elaborado pelo Tribunal de Contas da União.

Em razão da correlação de informações sobre a gestão estratégica, tratadas no relatório de gestão, e sobre o escopo de auditoria, proposto pelo TCU, entendeu-se, como melhor abordagem, a análise conjunta neste ponto do relatório.

O Referencial Básico de Governança aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública, 2ª versão, elaborado pelo Tribunal de Contas da União, orienta que o modelo de gestão da estratégia deve explicitar os processos necessários, incluindo as etapas de formulação, desdobramento e monitoramento da estratégia.

No âmbito do Poder Judiciário, a estratégia se desdobra em nível nacional, por segmento de justiça e por órgão do judiciário.

Há, portanto, que se estabelecer um modelo de gestão para cada estratégia supracitada, ou seja, os processos de trabalho, papéis e responsabilidades para a formulação, desdobramento e monitoramento de cada estratégia.

Dito isso, busca-se a compreensão do impacto de cada estratégia citada na gestão estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, órgão ora chamado a prestar contas ao Tribunal de Contas da União.

No que se refere à estratégia nacional, entende-se que ela vincula a gestão estratégica do CSJT nos seguintes aspectos:

- 1) Na etapa de formulação:
 - a) Planos estratégicos com abrangência mínima de 6 (seis) anos (art. 4º, § 1º, inciso I, da Resolução CNJ n.º 198/2014);
 - b) Observância ao conteúdo temático dos macrodesafios (art. 4º, § 1º, inciso II, da Resolução CNJ n.º 198/2014):



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

i) Sociedade:

- (1) Efetividade na prestação jurisdicional;
- (2) Garantia dos direitos de cidadania.

ii) Processos internos:

- (1) Combate à corrupção e à improbidade administrativa;
- (2) Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional;
- (3) Adoção de soluções alternativas de conflito;
- (4) Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes.
- (5) Impulsão às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas;

iii) Recursos:

- (6) Melhoria da Gestão de Pessoas;
- (7) Aperfeiçoamento da Gestão de Custos;
- (8) Instituição da governança judiciária;
- (9) Melhoria da infraestrutura e governança de TIC.

c) Participação efetiva de magistrados de primeiro e segundo graus, ministros, servidores e demais integrantes do sistema judiciário e de entidades de classe, na elaboração de seus planejamentos estratégicos, garantida a contribuição da sociedade (art. 6º da Resolução n.º 198/2014).

2) Na etapa de desdobramento:

- a) Planos estratégicos contemplando as Metas Nacionais (MN) e Iniciativas Estratégicas Nacionais (IEN) aprovadas nos Encontros Nacionais do Judiciário (art. 4º, § 1º, inciso III, da Resolução CNJ n.º 198/2014);
- b) Planos Estratégicos considerando as Resoluções, Recomendações e Políticas Judiciárias instituídas pelo CNJ voltadas à concretização da Estratégia Judiciário 2020 (art. 4º, § 3º, da Resolução CNJ n.º 198/2014);



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- c) Responsabilidade pela execução da estratégia de magistrados de 1º e 2º graus, conselheiros e servidores do Poder Judiciário (art. 7º da Resolução n.º 198/2014).
- 3) Na etapa de monitoramento:
- a) Dever de as áreas jurisdicionais e administrativas prestarem, à unidade de gestão estratégica, as informações sob sua responsabilidade pertinentes ao plano estratégico;
- b) Realização de reuniões de análise da estratégia (RAE), pelo menos quadrimestralmente, para avaliação e acompanhamento dos resultados (art. 9º da Resolução CNJ n.º 198/2014).

No que se refere à estratégia por segmento de justiça e por órgão do judiciário, observado o devido alinhamento aos aspectos supramencionados da estratégia nacional, compete ao CSJT, discricionariamente, decidir se se adota uma estratégia para o segmento de justiça - Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus -, haja vista a faculdade estabelecida no art. 3º, inciso II, da Resolução CNJ n.º 198/2014; e estabelecer os processos de trabalho, papéis e responsabilidades para a formulação, desdobramento e monitoramento de cada uma das estratégias adotadas.

O Órgão resolveu aplicar o modelo completo de desdobramento da estratégia em três níveis, aprovando, por meio da Resolução CSJT n.º 145/2014, o plano estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020, e o plano estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho 2015 - 2020, por meio da Resolução CSJT n.º 146/2014.

No âmbito do Judiciário Trabalhista, a avaliação relacionada à gestão estratégica do CSJT deve abordar se os processos de trabalho, papéis e responsabilidades, para as etapas de formulação, desdobramento e monitoramento, estão estabelecidos e alinhados à estratégia nacional, bem como se estão sendo executados.

2.2.1. Alinhamento dos processos de trabalho, papéis e responsabilidades à estratégia nacional

2.2.1.1. Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020

No que se refere à etapa de formulação do plano estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020, verificou-se a existência de Visão, Missão, Valores e Objetivos Estratégicos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus para um período de 6 (seis) anos.

Contudo, cabe frisar que houve junção dos objetivos "Instituição da governança judiciária" e "Combate à corrupção e à improbidade administrativa", constantes da estratégia nacional, em um só objetivo - "Fortelecer os processos de governança e o combate à corrupção" -, constante da perspectiva - Processos Internos - do plano estratégico aqui analisado.

Não se identificou, como é a prática em diversos planos estratégicos do Poder Judiciário, a demonstração do alinhamento entre os objetivos do plano da Justiça do Trabalho e os macrodesafios do plano nacional.

Também não se identificou a relação de magistrados de primeiro e segundo graus, ministros e servidores que tenham participado efetivamente da elaboração do plano estratégico, nem a forma como foi garantida a participação da sociedade.

Em relação à etapa de desdobramento do plano estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020, verifica-se que foram contempladas as Metas Nacionais (MN) e Iniciativas Estratégicas Nacionais (IEN) para 2016, aprovadas no Encontro Nacional do Judiciário.

No entanto, não se identificou o tratamento dado, no plano, para, por exemplo, a política de monitoramento e efetividade das demandas relacionadas à exploração do trabalho em condições análogas à de escravo (Resolução CNJ n.º 212/2015); o programa nacional de gestão documental e memória do Poder Judiciário; e a política nacional de atenção prioritária ao primeiro grau de jurisdição (Resolução CNJ n.º 194/2014).

De igual forma, não se identificaram os responsáveis pelo alcance das metas, o que deveria ocorrer, caso fossem explicitadas, também para as iniciativas estratégicas.

No que se refere à etapa de monitoramento do plano estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020, verificou-se que as áreas jurisdicionais e administrativas prestaram, à unidade de gestão estratégica do CSJT, as informações sob sua responsabilidade, o que propiciou o monitoramento tempestivo e a elaboração do relatório de resultados referentes ao exercício de 2016, e que foram realizadas RAEs.

Há que se ressaltar que o relatório de gestão não detalhou o plano estratégico da Justiça do Trabalho, aprovado por meio da Resolução CSJT n.º 145/2014, e, conseqüentemente, não abordou o alinhamento dos objetivos estratégicos deste com



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

os do plano nacional do Poder Judiciário, nem seus principais objetivos estratégicos para o exercício de 2016, bem como seus instrumentos de monitoramento da execução e dos resultados.

Nesse contexto, entende-se que o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020 se alinha parcialmente às disposições contidas na Resolução CNJ n.º 198/2014, que dispõe sobre o planejamento e a gestão estratégica no âmbito do Poder Judiciário, carecendo de aperfeiçoamento, nas próximas revisões, na demonstração do alinhamento entre os objetivos do plano da Justiça do Trabalho e os macrodesafios do plano nacional; na identificação de magistrados de primeiro e segundo grau, ministros e servidores que tenham participado efetivamente da elaboração do plano estratégico e da forma como foi garantida a participação da sociedade; no tratamento de Resoluções, Recomendações e Políticas Judiciárias instituídas pelo CNJ voltadas à concretização da Estratégia Judiciário 2020; e na definição de responsáveis pelos objetivos e iniciativas estratégicas.

Carece, ainda, de aperfeiçoamento, nos próximos relatórios de gestão, o detalhamento do plano estratégico da Justiça do Trabalho, aprovado por meio da Resolução CSJT n.º 145/2014.

2.2.1.2. Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho 2015 - 2020

No que se refere à etapa de formulação do plano estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho 2015 - 2020, verificou-se a existência de Visão, Missão, Valores e Objetivos Estratégicos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para um período de 6 (seis) anos.

Cabe esclarecer que houve junção dos objetivos "Melhoria da Gestão de Pessoas", "Aperfeiçoamento da Gestão de Custos" e "Melhoria da infraestrutura e governança de TIC", constantes da estratégia nacional, em um só objetivo - "Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT" -, constante da perspectiva - Recursos - do plano estratégico aqui analisado.

Contudo, verificou-se que, ao se realizar a adaptação supracitada, ocorreu uma limitação dos objetivos a serem perseguidos em relação ao tema "Pessoas".

Na estratégia nacional, há referência à melhoria da gestão de pessoas, esclarecendo ainda que se refere a políticas, métodos e práticas adotadas na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

humano. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados; à valorização dos colaboradores; à humanização nas relações de trabalho; ao estabelecimento de sistemas de recompensas, à modernização das carreiras e à adequada distribuição da força de trabalho.

Por sua vez, na estratégia do CSJT, há referência apenas ao desenvolvimento de pessoas, esclarecendo que se refere ao contínuo desenvolvimento de suas competências e à valorização das pessoas, contribuindo para melhor desempenho de suas atribuições e melhoria da qualidade de vida.

É certo que os objetivos de um e de outro guardam grande correlação, contudo se entende que os do CSJT acabaram por não abordar a questão relacionada à adequada distribuição da força de trabalho, assunto que será tratado abaixo, na parte relacionada à avaliação da gestão de pessoas.

Houve também a junção dos objetivos "Combate à corrupção e à improbidade administrativa" e "Instituição da governança judiciária", constantes da estratégia nacional, nos objetivos "Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho", "Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus" e "Fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança", constantes da perspectiva - Processos Internos - do plano ora analisado.

Contudo, verifica-se que, ao se realizar a adaptação supracitada, ocorreu uma limitação dos objetivos a serem perseguidos em relação à perspectiva "Processos Internos".

Na estratégia nacional, há referência à perseguição da eficiência operacional e da transparência institucional; à adoção das melhores práticas de comunicação da estratégia, de gestão documental, da informação, de processos de trabalho e de projetos; e à priorização de medidas administrativas relacionadas à melhoria do controle e fiscalização do gasto público.

Por sua vez, na estratégia do CSJT, há referência apenas ao aprimoramento dos processos de trabalho; à uniformização de procedimentos e à integração dos órgãos da Justiça do Trabalho; e à consolidação de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão da Justiça do Trabalho.

Em outras palavras, não há, na estratégia do CSJT, referência à transparência institucional, à adoção das melhores práticas de comunicação da estratégia, de gestão documental, da informação e de projetos e à priorização de medidas administrativas relacionadas à melhoria do controle e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

fiscalização do gasto público.

Não se identificou, como é a prática em diversos planos estratégicos do Poder Judiciário, a demonstração do alinhamento entre os objetivos do plano do CSJT e os macrodesafios do plano nacional.

Também não se identificou a relação de magistrados e servidores que tenham participado efetivamente da elaboração do plano estratégico, nem a forma como foi garantida a participação da sociedade.

Em relação à etapa de desdobramento do plano estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho 2015 - 2020, verificou-se que nenhuma das Metas Nacionais (MN) e Iniciativas Estratégicas Nacionais (IEN) para 2016, aprovadas no Encontro Nacional do Judiciário, são aplicáveis para o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, uma vez que se referem à atividade de prestação jurisdicional.

Não se identificou o tratamento dado, no plano, para, por exemplo, a política nacional de atenção prioritária ao primeiro grau de jurisdição (Resolução CNJ n.º 194/2014), no que se refere à descentralização de créditos e realização de créditos adicionais com recursos orçamentários consignados ao CSJT.

Convém ainda esclarecer que não há iniciativas estratégicas formalmente declaradas no plano, mas se logrou obter informação sobre a existência de 03 (três) iniciativas, quais sejam: "Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT", vinculada ao objetivo de promover a melhoria contínua dos processos de trabalho, "Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos" e "Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas", vinculadas ao objetivo de fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

No que se refere à etapa de monitoramento do plano estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho 2015 - 2020, verifica-se que as áreas administrativas prestaram, à unidade de gestão estratégica do CSJT, as informações sob sua responsabilidade, o que propiciou o monitoramento tempestivo e a elaboração do relatório de resultados referentes ao exercício de 2016, e que foram realizadas RAEs.

Nesse contexto, entende-se que o Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho 2015 - 2020 se alinha parcialmente às disposições contidas na Resolução CNJ n.º 198/2014, que dispõe sobre o planejamento e a gestão estratégica no âmbito do Poder Judiciário, carecendo de aperfeiçoamento, nas próximas revisões, nos objetivos "Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura", bem como



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

nos objetivos "Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho", "Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus" e "Fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança"; na demonstração do alinhamento entre os objetivos do plano do CSJT e os macrodesafios do plano nacional; na identificação de magistrados e servidores que tenham participado efetivamente da elaboração do plano estratégico e da forma como foi garantida a participação da sociedade; no tratamento de Resoluções, Recomendações e Políticas Judiciárias instituídas pelo CNJ voltadas à concretização da Estratégia Judiciário 2020; e na identificação e definição de responsáveis pelos objetivos e iniciativas estratégicas.

2.2.2. Avaliação do modelo de gestão estratégica para o Segmento de Justiça e para o CSJT segundo as boas práticas de governança

2.2.2.1. Modelo de Gestão da Estratégia por segmento de justiça - Justiça do Trabalho

Conforme já afirmado anteriormente, compete ao CSJT, discricionariamente, estabelecer os processos de trabalho, papéis e responsabilidades para a formulação, desdobramento e monitoramento das estratégias por segmento de justiça e por órgão do judiciário, observado o devido alinhamento aos aspectos supramencionados da estratégia nacional.

O modelo encontra-se regulamentado por meio do Ato CSJT.GP.SG n.º 294, de 20 de outubro de 2014, que institui a Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho; do Ato CSJT.GP.SG n.º 222, de 25 de agosto de 2015, que fixa o prazo de atuação dos membros do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho; do Ato CSJT.GP.SG n.º 109, de 10 de maio de 2016, que dispõe sobre a composição do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho; da Resolução CSJT n.º 122, de 21 de fevereiro de 2013, que institui o Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho - SIGEST, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus; da Resolução CSJT n.º 145, de 28 de novembro de 2014, que aprova o plano estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2015 a 2020; e da Resolução CSJT n.º 178, de 24 de fevereiro de 2017, que aprova a revisão do plano estratégico da Justiça do Trabalho de 2017 a 2020.

O Referencial Básico de Governança aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública, 2ª versão, elaborado pelo Tribunal de Contas da União, orienta que o modelo de governança deve propiciar o equilíbrio entre as legítimas expectativas das diferentes partes interessadas, a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

responsabilidade e discricionariedade dos dirigentes e gestores e a necessidade de prestar contas.

Para garantir esse alinhamento, é essencial que as organizações estejam abertas a ouvir as partes interessadas para conhecer necessidades e demandas.

A Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2015/2020 estabeleceu, como um dos macrodesafios, a "Instituição da Governança Judiciária", entendida como a formulação, implantação e monitoramento de estratégias produzidas de forma colaborativa pelos órgãos da justiça e pela sociedade.

O art. 6º da Resolução CNJ n.º 198/2014 estabelece que se deve promover a participação efetiva de magistrados de primeiro e segundo graus, serventuários e demais integrantes do sistema judiciário e de entidades de classe na elaboração dos planejamentos estratégicos, garantida a contribuição da sociedade.

Outrossim, por meio da Resolução CNJ n.º 221, de 10/5/2016, aquele Conselho Nacional estabeleceu um modelo de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário e das políticas do CNJ.

Identificou-se que o modelo é silente sobre a participação das instâncias internas de governança (colegiados e magistrados), dos gestores e dos servidores na formulação da estratégia e sobre a adoção de práticas participativas.

No *Balanced Scorecard*, metodologia de gerenciamento da estratégia adotada pelo Conselho Nacional de Justiça e, conseqüentemente, por todo o Poder Judiciário, haja vista o necessário alinhamento estabelecido pelo art. 4º da Resolução CNJ n.º 198/2014, é o desenvolvimento e a priorização de iniciativas estratégicas que ajudarão o órgão a atingir suas metas.

As iniciativas são os programas específicos, atividades, projetos ou ações que se adotam para ajudar a garantir o cumprimento ou superação das metas de desempenho.

Não se identificou, no plano estratégico, o conjunto de iniciativas estratégicas aprovadas que visa ao atingimento das metas estabelecidas para cada objetivo estratégico.

Entretanto, cabe ressaltar que, a partir do resultado da apuração do indicador pelo TCU em 2016, objeto do Acórdão n.º 2.212/2015 - TCU - Plenário, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas do CSJT, junto com os gestores da área de pessoal dos TRTs, promoveu, por meio do Ato CSJT.GP.SG.CGPES n.º 123, de 16/5/2017, a criação de quatro Grupos de Trabalho compostos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

essencialmente por gestores da área de Recursos Humanos dos TRTs dedicados a desenvolver estudos nos quatro temas considerados fatores de sucesso para o desenvolvimento da governança e da gestão de pessoas, que impactam diretamente no iGovPessoas: Planejamento da Gestão de Pessoas, Retenção, Planejamento da Força de Trabalho na Área Administrativa e Avaliação de Desempenho.

Compete a esses grupos de trabalho apresentar propostas de ações de melhoria a serem realizadas pelos TRTs com o objetivo de aprimorar a governança e gestão de pessoas, especificamente em relação aos respectivos temas priorizados e, assim, contribuir para o cumprimento da meta estratégica da Justiça do Trabalho até 2020.

Ressalta-se, ainda, a existência de programas nacionais, tais como, "Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho", "Programa de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho", "Execução Trabalhista" e "Conciliação Trabalhista", que não são tratados no âmbito deste plano estratégico.

Instada a se manifestar, a unidade de gestão estratégica informou que o controle da execução do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, por meio da implementação de iniciativas e projetos estratégicos, é realizado diretamente pelos TRTs, sem obrigatoriedade de que os órgãos reportem ao CSJT as ações em desenvolvimento e a sua situação.

Nesse contexto, entende-se que o modelo de gestão da Estratégia por segmento de justiça - Justiça do Trabalho - carece de aperfeiçoamento sobre a participação das instâncias internas de governança (colegiados e magistrados), dos gestores e dos servidores na formulação da estratégia e sobre a adoção de práticas participativas; na identificação, no plano estratégico, do conjunto de iniciativas estratégicas aprovadas que visa ao atingimento das metas estabelecidas para cada objetivo estratégico, observando a existência de programas nacionais, tais como, "Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho", "Programa de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho", "Execução Trabalhista" e "Conciliação Trabalhista"; no desenvolvimento de processos de trabalho que visem ao monitoramento e à avaliação de iniciativas estratégicas para o atingimento de objetivos conjuntos do segmento de justiça - Justiça do Trabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

2.2.2.2. Modelo de Gestão da Estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Conforme já afirmado anteriormente, compete ao CSJT, discricionariamente, estabelecer os processos de trabalho, papéis e responsabilidades para a formulação, desdobramento e monitoramento das estratégias por segmento de justiça e por órgão do judiciário, observado o devido alinhamento aos aspectos supramencionados da estratégia nacional.

O modelo encontra-se regulamentado por meio do Ato CSJT.GP.SG n.º 293, de 20 de outubro de 2014, que institui a Comissão de Gestão da Estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho; do Ato CSJT.GP.SG.CGEST n.º 337, de 12 de novembro de 2014, que define a cadeia de valor do Conselho Superior da Justiça do Trabalho; da Resolução CSJT n.º 122, de 21 de fevereiro de 2013, que institui o Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho - SIGEST, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus; da Resolução CSJT n.º 146, de 28 de novembro de 2014, que aprova o plano estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o período de 2015 a 2020; e do Ato CSJT.GP.SG n.º 279, de 2 de dezembro de 2016, que dispõe sobre a revisão do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o período de 2017 a 2020.

O Referencial Básico de Governança aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública, 2ª versão, elaborado pelo Tribunal de Contas da União, orienta que o modelo de governança deve propiciar o equilíbrio entre as legítimas expectativas das diferentes partes interessadas, a responsabilidade e discricionariedade dos dirigentes e gestores e a necessidade de prestar contas.

Para garantir esse alinhamento, é essencial que as organizações estejam abertas a ouvir as partes interessadas para conhecer necessidades e demandas.

A Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2015/2020 estabeleceu, como um dos macrodesafios, a "Instituição da Governança Judiciária", entendida como a formulação, implantação e monitoramento de estratégias produzidas de forma colaborativa pelos órgãos da justiça e pela sociedade.

O art. 6º da Resolução CNJ n.º 198/2014 estabelece que se deve promover a participação efetiva de magistrados de primeiro e segundo grau, serventuários e demais integrantes do sistema judiciário e de entidades de classe na elaboração dos planejamentos estratégicos, garantida a contribuição da sociedade.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Outrossim, por meio da Resolução CNJ n.º 221, de 10/5/2016, aquele Conselho Nacional estabeleceu um modelo de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário e das políticas do CNJ.

Identificou-se que o modelo é silente sobre a participação dos magistrados, gestores e servidores na formulação da estratégia e sobre a adoção de práticas participativas.

No Balanced Scorecard, metodologia de gerenciamento da estratégia adotada pelo Conselho Nacional de Justiça e, conseqüentemente, por todo o Poder Judiciário, haja vista o necessário alinhamento estabelecido pelo art. 4º da Resolução CNJ n.º 198/2014, é o desenvolvimento e a priorização de iniciativas estratégicas que ajudarão o órgão a atingir suas metas.

As iniciativas são os programas específicos, atividades, projetos ou ações que se adotam para ajudar a garantir o cumprimento ou superação das metas de desempenho.

Não se identificou, no plano estratégico, o conjunto de iniciativas estratégicas aprovadas que visa ao atingimento das metas estabelecidas para cada objetivo estratégico.

Nesse ponto, ressalta-se a existência de algumas iniciativas estratégicas não relacionadas no plano estratégico e alguns objetivos estratégicos sem a identificação de iniciativas.

Assim, os objetivos estratégicos "Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT", exceção feita aos aspectos relacionados à gestão da tecnologia da informação e orçamentária, e "fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança", exceção feita ao plano anual de auditoria, carecem de explicitação de iniciativas.

Por exemplo, não se identificaram iniciativas relacionadas à gestão de pessoas e aos processos de supervisão e controle voltados à governança da Justiça do Trabalho em relação às outras gestões que não a auditoria.

Instada a se manifestar, a unidade de gestão estratégica informou que o controle da execução do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da implementação de iniciativas e projetos estratégicos, à exceção do mapeamento dos processos de trabalho do CSJT, da implantação do Sistema de Gerencialmente de Custos e da Implantação do sistema de Gestão de Pessoas, não é acompanhado pela unidade.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesse contexto, entende-se que o modelo de gestão da Estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho carece de aperfeiçoamento quanto à participação de magistrados, gestores e servidores na formulação da estratégia e à adoção de práticas participativas; à identificação, no plano estratégico, do conjunto de iniciativas estratégicas aprovadas que visa ao atingimento das metas estabelecidas para cada objetivo estratégico; e ao desenvolvimento de processos de trabalho relativos ao monitoramento e à avaliação de iniciativas estratégicas que visem ao atingimento de objetivos estratégicos.

2.2.3. Avaliação dos indicadores instituídos para aferir o desempenho da gestão

2.2.3.1. Execução da Estratégia por segmento de justiça - Justiça do Trabalho

O modelo encontra-se regulamentado por meio da Resolução CSJT n.º 122, de 21 de fevereiro de 2013, que institui o Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho - SIGEST, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus; da Resolução CSJT n.º 145, de 28 de novembro de 2014, que aprova o plano estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o período de 2015 a 2020; e do Ato CSJT.GP.SG n.º 279, de 2 de dezembro de 2016, que dispõe sobre a revisão do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o período de 2017 a 2020.

Para a execução da estratégia da Justiça do Trabalho, foram estabelecidas 13 metas, todas elas com indicadores definidos para a aferição dos resultados e glossário com a metodologia de cálculo de cada um deles.

Do total de indicadores, entende-se que não compete a esta unidade de controle interno avaliar os indicadores relacionados às Metas 6, 7, 8, 9, 10 e 11, uma vez que equivalem às Metas Nacionais do Poder Judiciário e que têm indicadores formulados pelo Conselho Nacional de Justiça.

Com relação às Metas 4 e 5, relacionadas ao objetivo estratégico de "Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional", identificou-se que possuem metodologia de cálculo estabelecida em glossário e que os dados são extraído do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão).

O sistema citado é uma ferramenta que tem como objetivo fornecer à Justiça do Trabalho, em todos os níveis, informações atualizadas sobre a estrutura administrativa e a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

atividade judicante de primeiro e segundo graus. O desenvolvimento e a implantação do sistema estão sob a responsabilidade de um Comitê Gestor Nacional, integrado por juízes de primeiro e segundo graus e assessores técnicos da área judiciária, de tecnologia da informação e de estatística, sob a coordenação da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Assim, não se identificaram motivos que remetessem a qualquer ressalva em relação à qualidade desses indicadores.

No que se refere às Metas 1, 3 e 12, relacionadas, respectivamente, ao atingimento dos objetivos estratégicos de "Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida", "Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC" e "Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção", identificou-se que se utilizaram, como metodologia de cálculo para a aferição de resultado, indicadores de governança formulados pelo Tribunal de Contas da União.

Apesar de a observância dos itens que compõem o cálculo dos indicadores possuir o condão de alavancar a governança dos órgãos, o próprio Tribunal de Contas da União vem se manifestando contrário à prática de adoção desses indicadores, sob o argumento de que eles não devem ser vistos como um fim em si mesmos, ou seja, as organizações não deveriam trabalhar com metas de alcançar notas cada vez mais elevadas, independentemente do valor que seria agregado para a organização.

Conclui, então, no sentido de que cada organização deve, de fato, por meio de análise crítica das necessidades do seu negócio e dos riscos relevantes, e levando em consideração o diagnóstico apresentado pelo indicador, definir metas e desenvolver estratégia para fortalecer a sua governança, como parte de seu processo de planejamento.

Cabe, ainda, pontuar que, em virtude de o indicador ser apurado por órgão externo ao CSJT, este não detém o controle sobre a frequência das medições.

Outra questão a ser considerada é a natureza autoavaliativa do indicador, ou seja, o próprio avaliado remete os dados à Corte de Contas, o que pode vir a comprometer a confiabilidade e a comparabilidade da medição entre os órgãos.

Em relação à Meta 2, relacionada ao objetivo de "Aperfeiçoar a gestão de custos", verificou-se que o indicador adotado - "Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado" - remete, em síntese, à melhoria na gestão das aquisições com vistas a se obter tempestivamente os objetos contratados e,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

portanto, empenhados, alcançando assim maiores percentuais de liquidação de despesas em relação ao orçamento disponibilizado.

Contudo, ensina a doutrina contábil que custos conceitualmente correspondem ao gasto relativo ao bem ou serviço utilizado na produção de outros bens ou serviços.

Em outras palavras, são os insumos de mão de obra, materiais e equipamentos efetuados para execução de determinados objetos.

Entende-se, portanto, que a gestão de custos pressupõe o planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos insumos envolvidos nos procedimentos que resultam na prestação jurisdicional trabalhista.

Assim, entende-se que o aperfeiçoamento da gestão de custos envolve aspectos que extrapolam a liquidação de despesa em maiores percentuais do orçamento disponibilizado.

No que se refere à Meta 13, relacionada ao objetivo de "Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania", verificou-se que o indicador adotado - "Índice de Alcance das Metas" - remete, em síntese, à atribuição de maior peso para o alcance das metas relacionadas à prestação jurisdicional, não havendo ressalvas a serem feitas.

Nesse contexto, entende-se que os indicadores instituídos para aferir o desempenho da gestão estratégica da Justiça do Trabalho, realizada pelo CSJT, carecem de reavaliação sobre a utilização de indicadores IGov, aferidos pelo Tribunal de Contas da União, e aumento nas notas desses indicadores como meio adequado de conduzir a Justiça do Trabalho para o alcance de melhores resultados; sobre a suficiência do Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado para demonstrar o aperfeiçoamento da gestão de custos da Justiça do Trabalho.

2.2.3.2. Execução da Estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

O modelo encontra-se regulamentado por meio da Resolução CSJT n.º 122, de 21 de fevereiro de 2013, que institui o Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho - SIGEST, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus; da Resolução CSJT n.º 146, de 28 de novembro de 2014, que aprova o plano estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o período de 2015 a 2020; e do Ato CSJT.GP.SG n.º 279, de 2 de dezembro de 2016, que dispõe sobre a revisão do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Trabalho para o período de 2017 a 2020.

Para a execução da estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em relação ao exercício de 2016, foram estabelecidas 18 metas, todas elas com indicadores ou índices definidos para a aferição dos resultados e glossário com a metodologia de cálculo de cada um deles.

Apresentam-se, a seguir, as metas estabelecidas no Plano Estratégico, associadas ao respectivo Tema, Objetivo Estratégico e Indicador:

Tabela 1 - Metas do Plano Estratégico

Tema	Objetivo	Meta	Indicador
Pessoas e Infraestrutura	Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT.	Meta 1 - aumentar em 25 pontos percentuais, a partir da medição de 2015, o quantitativo de servidores lotados no CSJT que atingirem o mínimo de 16h/a de capacitação em competência até 2020.	Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC)
		Meta 2 - alcançar 98% no nível "Atendeu Plenamente" da Avaliação de Impacto de Treinamento até 2020.	Índice de Desenvolvimento da Competência (IDC)
		Meta 3 - reduzir a rotatividade externa para 9,5% até 2020.	Índice de Rotatividade Externa (IRE)
		Meta 4 - alcançar o nível "satisfatório" na Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida, para os fatores Divisão de Tarefas, Divisão Social do Trabalho, Estilo de Gestão, Sentido do Trabalho, Risco de Esgotamento e Reconhecimento, nos percentuais de 73%, 52%, 52%, 89%, 54% e 86%, respectivamente, até 2019.	Índice de Clima Organizacional (ICO)
		Meta 5 - reduzir para 2,97% o afastamento de servidores decorrente de licença médica para tratamento da própria saúde até 2020.	Índice de Afastamento de Servidores Decorrente de Licença Médica (IAFAST)
		Meta 6 - aumentar para 79% o grau de satisfação dos	Índice de Satisfação de TI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tema	Objetivo	Meta	Indicador
		servidores sobre os serviços de TI prestados até 2020.	(ISTI)
Eficiência Operacional	Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho.	Meta 7 - mapear 90% dos processos de trabalho do CSJT até 2020.	Índice de Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT (IMP)
		Meta 8 - obter o índice de 90% no alinhamento da comunicação até 2020.	Índice de Alinhamento da Comunicação (IAC)
	Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.	Meta 9 - atingir 100% dos Tribunais Regionais do Trabalho com o sistema de custos do CSJT implantado até 2020.	Índice de Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos (IISGC)
		Meta 10 - atingir 100% dos Tribunais Regionais do Trabalho com o sistema de gestão de pessoas do CSJT implantado até 2020.	Índice de Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas (IISGP)
		Meta 11 - contribuir para o alcance de 100% do cumprimento dos requisitos definidos nas determinações do CSJT no prazo estabelecido, até 2020.	Índice de Acompanhamento do Cumprimento das Determinações (IACD)
Governança e Desempenho	Fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança.	Meta 12 - uniformizar 100% do conteúdo obrigatório veiculado até 2020.	Índice de Conteúdo Replicado Uniformizado (ICRU)
		Meta 13 - alcançar 80% de projetos estratégicos em execução dentro do prazo até 2020.	Índice de Execução dos Projetos Estratégicos (IEXPE)
		Meta 14 - incrementar o recurso supervisionado no ano de 2015 em 25% até 2020.	Índice de Recursos Supervisionados (IRS)
Efetividade	Aprimorar a gestão da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.	Meta 15 - atingir o índice de 95% de deliberações de auditoria cumpridas até 2020.	Índice de Cumprimento das Deliberações do CSJT Decorrentes de Auditoria (ICDA)
		Meta 16 - contribuir para que 100% das	Índice de Transparência



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tema	Objetivo	Meta	Indicador
	Contribuir para a melhoria da prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.	informações exigidas em dispositivos legais sejam publicadas e atualizadas nos sítios eletrônicos dos TRTs.	das Informações (ITI)
		Meta 17 - incrementar o Índice de Satisfação Interna com o Sistema do PJe em 5 pontos percentuais ao ano, a partir da medição de 2015.	Índice de Satisfação Interna com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico (ISIPJe)
		Meta 18 - incrementar o Índice de Satisfação Externa com o Sistema do PJe em 5 pontos percentuais ao ano, a partir da medição de 2015.	Índice de Satisfação Externa com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico (ISEPJe)

Em análise a esses indicadores ou índices, verifica-se que todos são capazes de refletir os resultados das intervenções efetuadas na gestão e proporcionar a medição da situação ao longo do tempo (séries históricas). Os dados e os resultados a eles pertinentes são de fácil obtenção e compreensão, respectivamente, e os custos para obtenção são razoáveis.

Saliente-se que os dados são compilados pelas áreas responsáveis do CSJT, a partir de banco de dados, informatizados ou não, resultando na fácil obtenção, a baixos custos, dos dados.

Os resultados que eles pretendem demonstrar são de fácil compreensão.

Contudo, no que se refere à capacidade de os indicadores estabelecidos representarem, com a maior proximidade possível, a situação que se pretende medir, cabe fazer algumas ponderações em relação aos indicadores relativos às Metas 1, 8, 11, 15 e 16, não havendo ressalvas em relação aos demais.

Entende-se que a finalidade de se medir os resultados guarda uma relação estreita de causa e efeito entre os elementos do plano estratégico, especialmente com o objetivo estratégico diretamente relacionado.

Os indicadores relacionados às Metas 1, 2, 3, 4 e 5 são relacionados ao objetivo estratégico de contínuo desenvolvimento de competências e valorização das pessoas,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

contribuindo para melhor desempenho de suas atribuições e melhoria da qualidade de vida.

Contudo, não se identificou a existência de iniciativas estratégicas relacionadas a esse objetivo, especialmente de um plano de capacitação que observe as competências específicas para as áreas de atuação do CSJT.

O indicador relacionado à Meta 1 - Índice de capacitação dos servidores em competências -, que busca a participação igual ou superior a 16 h/a de capacitação, para a área de lotação, carece do estabelecimento de diretrizes, fixadas em plano de capacitação, que, por exemplo, norteiem as trilhas de capacitação a serem percorridas pelos servidores do CSJT. Em relação às demais metas relacionadas à gestão de pessoas não houve ressalvas.

Instada a se manifestar, a unidade de gestão de pessoas alega a existência do Termo de Cooperação TST/CSJT n.º 001/2013, que prevê, relativamente à Gestão de Pessoas, tanto a cessão de servidores do quadro de pessoal do TST, para auxiliar as atividades do CSJT, como a realização por parte do TST de atividades de apoio, tais como registros funcionais, folha de pagamento, pagamento de benefícios, seleção, capacitação e avaliação de desempenho de servidores, bem assim de atividades de assessoramento em controle interno e gestão estratégica, entre outras.

Entretanto, a cláusula terceira do referido Termo de Cooperação explicita que compete à Secretaria do CSJT gerir os recursos humanos colocados à sua disposição.

Dessa forma, embora esteja regulamentada a cooperação entre os órgãos, esta deve restringir-se ao nível operacional e estrutural. Cabe ao CSJT exercer a gestão, em nível estratégico, dos servidores lotados no seu quadro de pessoal e garantir o alcance dos objetivos estratégicos definidos.

O indicador relacionado à Meta 8 - Índice de alinhamento da comunicação -, que busca avaliar o alinhamento das áreas de comunicação dos órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus à comunicação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, possui relação lógica com o objetivo estratégico de fomentar o alinhamento e a integração da JT, estando, portanto, relacionado indevidamente ao objetivo de "Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho".

Já o indicador relacionado à Meta 11 - índice de acompanhamento do cumprimento das determinações-, que busca acompanhar, por unidade administrativa do CSJT, a observância dos Tribunais Regionais do Trabalho em relação às determinações expedidas pelo Plenário deste Conselho Superior,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

possui relação lógica com o objetivo estratégico de "fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança", estando, portanto, relacionado mais fortemente a este objetivo do que ao de "fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus".

Entende-se que este último esteja relacionado à expedição de atos administrativos regulamentares (Resoluções, Orientações Normativas, Pareceres Técnicos, Manuais de Procedimentos) com os efeitos vinculantes próprios do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Já no que se refere às atividades que demandam processos de trabalho com entregas de produtos das diversas áreas de gestão do CSJT, entende-se que há maior correlação com o objetivo de "fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança".

O indicador relacionado à Meta 15 - índice de cumprimento das deliberações do CSJT decorrentes de auditoria -, que busca "evidenciar o grau de atendimento, pelos TRTs ou pelas áreas técnicas do CSJT, às determinações e/ou recomendações decorrentes de ações de controle emanadas do Plenário ou da Presidência do CSJT", possui relação lógica com o objetivo estratégico de "fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança", estando, portanto, relacionado mais fortemente a este objetivo do que ao de "aprimorar a gestão da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus".

Entende-se que este último guardaria uma forte relação com a missão institucional do CSJT, caracterizando-se como uma espécie de objetivo guarda-chuva, que poderia abarcar a grande maioria dos indicadores e metas estabelecidos no Plano Estratégico.

Por fim, o indicador vinculado à Meta 16 - índice de transparência das informações -, que busca "acompanhar a divulgação das informações constantes dos Portais da Transparência mantidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho, a que obriga a Resolução CSJT n.º 107/2012 combinada com o art. 6º da Resolução CSJT n.º 68/2010 e com a Resolução CNJ n.º 102/2009, alterada pela Resolução CNJ n.º 151/2012", possui relação lógica com o objetivo estratégico de "fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança", estando, portanto, relacionado mais fortemente a este objetivo do que ao de "aprimorar a gestão da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus".

Entende-se que a transparência das informações possibilita um avanço do controle social sobre a eficiência,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

eficácia e efetividade da atuação do CSJT. E, conforme afirmado anteriormente, o objetivo de "aprimorar a gestão da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus" caracteriza-se como uma espécie de objetivo guarda-chuva, que poderia abarcar a grande maioria dos indicadores e metas estabelecidos no Plano Estratégico.

Nesse contexto, entende-se que os indicadores instituídos para aferir o desempenho da gestão estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho carecem de reavaliação, quanto à Meta 1, sobre a insuficiência de diretrizes, fixadas em plano de capacitação, que norteiem as trilhas de capacitação a serem percorridas pelos servidores do CSJT, e, quanto às Metas 8, 11, 15 e 16, sobre a reposicionamento delas, uma vez que guardam maior grau de relação lógica com outros objetivos estratégicos.

2.2.4. Avaliação do cumprimento das metas contidas no Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Consoante informado no item anterior, o Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, para o exercício de 2016, contempla 18 indicadores estratégicos, que objetivam aferir e subsidiar a análise do desempenho da gestão.

Apresenta-se, abaixo, quadro resumo com os resultados obtidos pelo CSJT no exercício de 2016:

Tabela 2 - Resultado do Plano Estratégico

Objetivo	Indicador	Meta	Resultado
Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT.	Índice mínimo de capacitação dos servidores em competências	M1 - Alcançar 56,85% dos servidores lotados no CSJT com, no mínimo, 16h/a de capacitação em competências	56,42%
	Índice de Desenvolvimento da Competência	M2 - Alcançar 96% no nível "Atendeu Plenamente" na Avaliação de Impacto de Treinamento	62,07%
	Índice de Rotatividade Externa	M3 - Reduzir a rotatividade externa para 11,5%	5,36%
	Índice de Clima Organizacional	M4 - Alcançar o nível "satisfatório" na Pesquisa de	Apuração bienal. Apuração em 2017.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Objetivo	Indicador	Meta	Resultado
		Clima Organizacional	
	Índice de Afastamento de Servidores Decorrentes de Licença Médica	M5 - Reduzir para 2,99% o afastamento de servidores decorrente de licença médica	2,01%
	Índice de Satisfação de TI	M6 - Obter 78% de satisfação sobre os serviços de TI	76,10%
Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho.	Índice de Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT	M7 - Atingir 30% dos processos estratégicos do CSJT mapeados	37,21%
	Índice de Alinhamento da Comunicação	M8 - Obter 65% de alinhamento da comunicação dos órgãos da JT às diretrizes de comunicação do CSJT	65,25%
Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.	Índice de Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos	M9 - Atingir 25% dos TRTs com o Sistema de Custos implantado	3%
	Índice de Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas	M10 - Atingir 20% dos TRTs com o Sistema de Gestão de Pessoas implantado	20,83%
	Índice de Acompanhamento do Cumprimento das Determinações	M11 - Contribuir para que 96% das determinações do CSJT sejam cumpridas pelos TRTs	97,79%
Fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança.	Índice de Conteúdo Replicado Uniformizado	M12 - Uniformizar, nos TRTs, a replicação de 60% dos conteúdos obrigatórios	21,93%
	Índice de Execução dos Projetos Estratégicos	M13 - Alcançar 60% de cumprimento dos projetos estratégicos dentro do prazo	50,00%



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Objetivo	Indicador	Meta	Resultado
	Índice de Recursos Supervisionados	M14 - Supervisionar R\$ 384.856.394,27 de recursos	R\$ 408.711.374,82
Aprimorar a gestão da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.	Índice de Cumprimento das Deliberações do CSJT Decorrentes de Auditoria	M15 - Atingir 75% de deliberações de auditoria cumpridas	83,04%
	Índice de Transparência das Informações	M16 - Contribuir para que 92% das informações exigidas sejam divulgadas nos Portais da Transparência dos TRTs	100,00%
Contribuir para a melhoria da prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.	Índice de Satisfação Interna com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico	M17 - Obter 31,93% de satisfação interna com o Sistema PJe	30,79%
	Índice de Satisfação Externa com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico	M18 - Obter 43,41% de satisfação externa com o PJe	37,23%

Do quadro acima, observa-se que nove indicadores alcançaram a meta estabelecida para 2016. São eles: Índice de Rotatividade Externa, Índice de Afastamento de Servidores Decorrentes de Licença Médica, Índice de Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT, Índice de Alinhamento da Comunicação, Índice de Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas, Índice de Acompanhamento do Cumprimento das Determinações, Índice de Recursos Supervisionados, Índice de Cumprimento das Deliberações do CSJT Decorrentes de Auditoria e Índice de Transparência das Informações.

Outros nove indicadores não atingiram a meta fixada. Para esses, é importante uma análise específica, a fim de avaliar o quanto distante ficaram da meta e, se possível, as razões pelo não alcance desta.

No caso do "Índice mínimo de capacitação dos servidores em competências", definiu-se a Meta 1, segundo a qual 56,85% dos servidores deveriam atingir o mínimo de 16h/a de capacitação. Essa meta objetiva garantir que um crescente número de servidores participem periodicamente de treinamentos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O resultado alcançado foi de 56,42%, o que representa 99,2% do almejado. Nessa situação, pode-se afirmar que, tecnicamente, atingiu-se a meta almejada.

Para o "Índice de Desenvolvimento da Competência", estabeleceu-se a Meta 2, de se alcançar o percentual de 98% no nível "Atendeu Plenamente" nas avaliações de impacto de treinamento. Esse indicador direciona-se a avaliar a qualidade dos cursos de capacitação oferecidos e o nível de aproveitamento dos servidores.

Em 2015, 90,5% dos cursos oferecidos atenderam plenamente o esperado, em 2016 o indicador apresentou significativo decréscimo, atingindo o índice de 62,07%.

Nesse caso, cumpre às áreas envolvidas na promoção dos cursos de capacitação identificar as causas que levaram a um nível de avaliação dos cursos abaixo do esperado e, por consequência, adotar as medidas corretivas necessárias.

Quanto ao "Índice de Clima Organizacional", vinculado à Meta 4, este não foi apurado em 2016, uma vez que sua mensuração decorre do resultado da pesquisa de clima organizacional, que é realizada bienalmente. Em 2015, primeiro ano de vigência do plano estratégico, a pesquisa foi realizada e o resultado obtido foi utilizado como base. Neste exercício, 2017, haverá nova medição, ocasião em que se poderá efetivamente avaliar o alcance da meta.

O "Índice de satisfação de TI" está vinculado à Meta 6, que é a de aumentar para 78% o grau de satisfação dos servidores sobre os serviços de TI prestados. Objetiva-se, com essa apuração, avaliar se os serviços de tecnologia da informação utilizados pelo CSJT tem ampliado o nível de satisfação dos seus servidores. O instrumento utilizado para mensuração os dados é a pesquisa de satisfação.

A meta era atingir o percentual de 78%, tendo sido obtido 76,10%, ou seja, alcançou-se 97,56% do almejado. Nesse caso, também se considera que, tecnicamente, a meta foi atingida.

Em relação ao "Índice de Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos", estabeleceu-se a Meta 9, que era a de se implantar o aludido sistema em 25% dos TRTs.

O resultado alcançado, de 3%, ficou muito aquém do esperado, que era 25%. No caso desse indicador, cabe às áreas envolvidas uma profunda análise, a fim de identificar as causas do insucesso, que podem estar relacionadas às ações de desenvolvimento do sistema em si ou à própria meta estabelecida no plano estratégico.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O "Índice de Conteúdo Republicado Uniformizado" relaciona-se à Meta 12. Por meio dele, avalia-se o grau de aderência dos TRTs à replicação dos conteúdos obrigatórios produzidos pela Divisão de Comunicação Social do CSJT referentes a campanhas nacionais, matérias, informes, notas e peças publicitárias. O índice alcançou o percentual de 21,93% de replicação, ante a 60%, que era o esperado.

Nesse caso também o resultado ficou longe do almejado, competindo às áreas envolvidas a avaliação e adoção das medidas saneadoras pertinentes.

Quanto ao "Índice de Execução dos Projetos Estratégicos", que visa acompanhar o progresso da execução dos projetos estratégicos do CSJT, estabeleceu-se a Meta 13, de se cumprir, no exercício de 2016, o percentual de 60% dos projetos estratégicos.

Como resultado, obteve-se o percentual de 50%, que representa o atingimento de 83,33% do esperado. Nesse caso, em que pese a meta não tenha sido alcançada, o que requer uma avaliação dos motivos ensejadores pelas áreas responsáveis, considera-se satisfatório o nível conquistado.

Em relação ao "Índice de Satisfação Interna com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico" e ao "Índice de Satisfação Externa com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico", relacionados, respectivamente, às Metas 17 e 18, cumpre, previamente, abordar a imprecisão de valores informados no Relatório de Gestão.

Segundo o Plano Estratégico do CSJT, as metas para esses indicadores foram fixadas mediante o acréscimo, ano a ano, de 5 pontos percentuais sobre o resultado obtido em 2015 (ano base). Dessa forma, se "x" foi o resultado de 2015; em 2016, a meta seria $x + 5\%$; em 2017, $x + 10\%$, e assim sucessivamente.

Todavia, não foi esse o critério aplicado nas análises constantes do Relatório de Gestão. Para fixação da meta de 2016, incrementou-se o valor obtido em 2015 em 5%. Assim, se x fosse o resultado de 2015, a meta de 2016 foi estabelecida em 105% de x. Evidentemente, esse valor é diferente de $x + 5\%$.

Em termos numéricos, considerando que em 2015, ano base, o valor apurado para a Meta 17 foi de 26,93%, o valor a ser alcançado em 2016 é de 31,93% ($26,93 + 5$)%.

Assim, como o resultado obtido foi de 30,79%, tem-se 96,42% da meta cumprida. Portanto, tecnicamente, pode-se considerar a meta atingida.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Todavia, nesse caso, por se tratar de uma meta geral, que consolida os resultados obtidos em cada um dos 24 TRTs, cumpre às áreas técnicas avaliar as razões do não atingimento nos TRTs da 1ª, 2ª, 4ª, 9ª, 12ª e 18ª Regiões, consoante informado no Relatório de Gestão, a fim de identificar eventuais problemas específicos nesses Órgãos.

Em relação à Meta 18, no ano base de 2015, apurou-se o percentual de 38,41%. Dessa forma, o valor a ser alcançado em 2016 seria de 43,41% (38,41 + 5)%.

Oteve-se o resultado de 37,23%, o que representou um decréscimo de 1,18% em relação ao exercício anterior. Tal fato encontra-se justificado pelo gestor em razão do aumento da amplitude da pesquisa. Em 2015, a avaliação contou com a participação apenas do Ministério Público do Trabalho, ao passo que, em 2016, a pesquisa contou com a participação também da Ordem dos Advogados do Brasil.

Como o resultado da pesquisa está segregado por instituição, MPT e OAB, e tendo em vista que o não alcance da meta decorre da avaliação dos advogados, compete às áreas técnicas identificar as razões que ensejaram uma avaliação abaixo do esperado por esse segmento, a fim de adotar as medidas cabíveis.

Diante da análise global dos resultados alcançados em relação aos 18 indicadores, formula-se o seguinte quadro: em relação a 9 indicadores, as metas estabelecidas foram plenamente atingidas; para 3 indicadores, consideram-se as metas tecnicamente atingidas; para 1 indicador não houve apuração e para 5 indicadores as metas não foram alcançadas.

Nesse contexto, ressaltando as ponderações em outros pontos deste relatório quanto às relações de causa e efeito dos Planos Estratégicos do CSJT e da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, tem-se que, dos 17 indicadores medidos, 12 apresentaram resultados condizentes, o que representa 70% de cumprimento geral. Por essa razão, avalia-se como satisfatório o cumprimento das metas estabelecidas no Plano Estratégico para o exercício de 2016.

2.3. AVALIAÇÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA DA GOVERNANÇA E GESTÃO ORÇAMENTÁRIA

De acordo com o disposto no Anexo II da Decisão Normativa n.º 156/2016, combinado com as orientações complementares estabelecidas conjuntamente por esta CCAUD/CSJT e a Secex-Administração, em reunião realizada em 14/12/2016, caberia a esta unidade de controle interno, neste quesito,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

avaliar os resultados quantitativos e qualitativos da gestão, em especial quanto à eficácia e eficiência da execução física e financeira das ações da LOA, identificando as causas de insucesso no desempenho da gestão.

Nesse contexto, adotou-se, como critérios de avaliação, o grau de conformidade da gestão do CSJT às disposições inseridas no Sistema e-Contas, que orientaram as informações a serem prestadas ao TCU por meio do Relatório de Gestão, no item de informação relativo ao desempenho orçamentário; o Referencial Básico de Governança Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública elaborado pelo Tribunal de Contas da União; o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020; e a integralidade de gestão sob a perspectiva do ciclo PDCA.

Em razão da correlação de informações sobre a gestão orçamentária, tratadas no relatório de gestão, e sobre o escopo de auditoria, proposto pelo TCU, entendeu-se, como melhor abordagem, a análise conjunta neste ponto do relatório.

Importante esclarecer que a governança e gestão orçamentária do CSJT se desdobra em duas vertentes, quais sejam: a que se refere às atividades de unidade setorial do sistema de planejamento e de orçamento federal do Órgão 15.000 - Justiça do Trabalho; e a que se refere às atividades de unidade administrativa de planejamento e orçamento da Unidade Orçamentária 15.126 - Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

A avaliação se restringirá às atividades relacionadas à governança e gestão orçamentária da unidade orçamentária - Conselho Superior da Justiça do Trabalho, apesar da compreensão de que grande parte dos processos e procedimentos da unidade de gestão orçamentária se referem à atuação como órgão setorial e que estas atividades envolvem diversos desafios.

Importante frisar que as despesas correntes e de capital que tenham como objeto o próprio CSJT são fixadas, empenhadas, liquidadas e pagas no âmbito do orçamento consignado ao Tribunal Superior do Trabalho, órgão em relação ao qual, de acordo com § 2º, inciso II, do art. 111-A da Constituição Federal de 1998, este Conselho Superior funciona juntamente.

Já as despesas correntes e de capital que tenham como objeto eventuais iniciativas estratégicas relacionadas aos objetivos estratégicos de "Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida", exceção a pagamento de passivos, e "aperfeiçoar a gestão de custos" são fixadas,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

empenhadas, liquidadas e pagas no âmbito do orçamento consignado ao Tribunal Superior do Trabalho, especialmente no que se refere ao pagamento de cursos, passagens e diárias, e/ou aos Tribunais Regionais do Trabalho.

Assim, as ações orçamentárias do CSJT, no exercício de 2016, 1P66 - "Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho"; 148F - "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho"; "151Y - Desenvolvimento e Implantação de Sistema Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho - PJe"; e 2012 - "Auxílio-Alimentação aos Servidores Civis, Empregados e Militares" (passivos) guardam alinhamento aos objetivos estratégicos "Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida", na parte referente a pagamento de passivos, e "Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC", na parte referente a investimentos de TI que extrapolem o âmbito do PJe.

No entanto, não se identificaram objetivos estratégicos nacionais, no plano estratégico da Justiça do Trabalho, que fossem objeto da gestão orçamentária, referentes aos demais objetivos a serem alcançados pelas ações orçamentárias 1P66 "Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho" e 148F - "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho".

Ressalta-se, também, o fato de os programas orçamentários atribuídos ao Poder Judiciário serem do tipo "Programa de Gestão, Manutenção e Serviços ao Estado" e que, por essa razão, não possuem objetivos, indicadores e metas atribuídos no PPA.

No caso do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, atribuiu-se, no PPA 2016 - 2019, como único programa orçamentário, o de "Prestação Jurisdicional Trabalhista" - 0571 e, na Lei Orçamentária Anual referente ao exercício de 2016, as ações orçamentárias já citadas acima.

A execução orçamentária dessas despesas ocorre por meio da descentralização de créditos e da utilização, em contrapartida, das dotações para a realização de créditos adicionais - suplementares e especiais, ambos no âmbito da Justiça do Trabalho.

É nesse contexto que se busca identificar em que medida são observadas as etapas de planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações orçamentárias do CSJT (ciclo PDCA) e o alinhamento da gestão orçamentária aos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Dito de outra forma, buscou-se identificar o modelo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

de governança e gestão do orçamento que estabeleça os processos de trabalho, papéis e responsabilidades atinentes a cada ação orçamentária consignada ao CSJT.

Instada a se manifestar, a unidade de gestão orçamentária se limitou a informar que o modelo de gestão é definido pelos normativos que regem a matéria, citando a Constituição Federal, a Lei n.º 4.320/1964, a Lei n.º 10.180/2001, LDO, LOA, Portarias SOF e Atos CSJT.

É inconteste que as disposições legais supracitadas devem ser observadas nos procedimentos estabelecidos para cada etapa do processo de gestão orçamentária (planejamento, execução, monitoramento e avaliação), contudo não são suficientes, por si, para esclarecer o modelo de governança e gestão adotado que apoie o atingimento de objetivos estratégicos, no âmbito de visão nacional da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Analisando o universo normativo do CSJT, bem como a cadeia de valor, constante do sítio eletrônico do CSJT, foi possível identificar a existência de estrutura de governança e gestão da ação orçamentária "151Y - Desenvolvimento e Implantação de Sistema Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho - PJe", assunto que será tratado abaixo, na parte relacionada à avaliação da gestão de Tecnologia da Informação.

Também, foi possível identificar a existência de processos de levantamento das demandas e de descentralização de recursos para a ação orçamentária 148F - "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho".

Nesse ponto, cabe ressaltar a inexistência de estrutura de apoio à governança (por exemplo, comitês técnicos, grupos de trabalho) que possa subsidiar a Alta Administração com proposta de aprovação ou não de demandas de TRTs, partindo de exames sobre o atendimento de condicionantes técnicas, não só orçamentárias, que venham a ser estabelecidas com vistas ao atingimento de objetivos estratégicos.

No que se refere à ação orçamentária 1P66 - "Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho", não se identificou a definição de quaisquer processos de trabalho, papéis e responsabilidades formalmente estabelecidos.

Com relação à ação orçamentária 2012 - "Auxílio-Alimentação aos Servidores Civis, Empregados e Militares", que se refere a pagamento de passivos, identificou-se que o CSJT, por meio da Resolução CSJT n.º 137/2014, estabeleceu o modelo de gestão a ser adotado.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ainda sobre o modelo de gestão, especificamente na parte relacionada ao monitoramento da execução das despesas orçamentárias, o relatório de gestão corrobora as falhas do modelo, uma vez que, quanto aos restos a pagar de exercícios anteriores, item 2.3.3 do Relatório de Gestão, verifica-se que a análise crítica não demonstra as circunstâncias, ante o disposto no art. 68 do Decreto n.º 93.872/1986, que justifiquem a permanência de restos a pagar, bem como não aborda os impactos dessa ocorrência.

Da manifestação da unidade de gestão orçamentária, pode-se constatar a deficiência de controles que assegurem a submissão das inscrições realizadas pelas unidades executoras às previsões legais, ensejando aperfeiçoamento no acompanhamento de suas ações orçamentárias.

Sobre os atributos das ações orçamentárias 148F - "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho", 1P66 - "Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho" e "151Y - Desenvolvimento e Implantação de Sistema Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho - PJe", constante do mapeamento de ações integrantes da Lei Orçamentária de 2016, na parte referente à descrição e ao detalhamento da implementação, verificou-se certa identidade de objetivos relacionada à gestão de tecnologia da informação nas três ações citadas e a insuficiência no detalhamento da implementação nas duas primeiras ações.

Impende ressaltar que o CSJT sofreu uma elevada redução dos recursos orçamentários para o exercício 2016, uma vez que foram cancelados integralmente os projetos de modernização de instalações físicas e parcialmente os de implantação de varas do trabalho.

O orçamento do CSJT, consignado na Lei Orçamentária Anual para o exercício de 2016, apresentou para esses projetos dotação de R\$ 90.953.324,00, sobre a qual ocorreram cancelamentos no valor de R\$ 76.777.931,00, resultando numa dotação atualizada no montante de R\$ 14.175.393,00. A despesa empenhada no mesmo período foi de R\$ 14.046.804,14, correspondente a 99,09% da dotação orçamentária disponível, o que demonstra um índice de execução orçamentária condizente com os valores previstos e autorizados.

Nesses termos, o resultado quantitativo limitou-se a:

- a) realização integral da meta de 2% de execução física da implantação de sistemas, equivalendo ao montante de R\$ 13.547.895,04, representado atingimento de 99,69% da dotação autorizada;
- b) realização parcial da meta física de implantação



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

de 2 (duas) varas, sendo totalizado apenas uma vara em caráter emergencial, equivalendo ao montante de R\$ 498.909,00, representando 85,14% da dotação.

Devido aos cortes orçamentários efetuados no exercício de 2016, estima-se ter havido comprometimento relevante dos objetivos traçados nas ações orçamentárias do Órgão, tendo em vista que os ajustes na programação orçamentária salvaguardou a realização minimamente possível, destinando os recursos a manter a continuidade da prestação jurisdicional.

Nesse contexto, avalia-se que a gestão orçamentária do CSJT no exercício de 2016 atendeu aos requisitos legais, bem como alcançou os níveis de eficácia e eficiência possíveis.

Em que pese tal constatação, entende-se que a governança e gestão orçamentária da unidade orçamentária - Conselho Superior da Justiça do Trabalho - carece de aperfeiçoamento, quanto às ações orçamentárias 148F - "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho" e 1P66 - "Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho", na estrutura de apoio à governança (por exemplo, comitês técnicos, grupos de trabalho) que possa subsidiar a Alta Administração com proposta de aprovação ou não de demandas de TRTs, partindo de exames sobre o atendimento de condicionantes técnicas, não só orçamentárias, que venham a ser estabelecidas com vistas ao atingimento de objetivos estratégicos; quanto ao monitoramento da execução das despesas orçamentárias, nos controles que assegurem a submissão das inscrições em Restos a Pagar nas ações orçamentárias consignadas ao CSJT, executadas descentralizadamente pelas TRTs, às previsões legais; quanto aos atributos das ações orçamentárias 148F - "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho", 1P66 - "Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho" e "151Y - Desenvolvimento e Implantação de Sistema Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho - PJe", na parte referente à descrição e detalhamento da implementação com vista a dirimir eventual confusão de objetivos relacionados à gestão de tecnologia da informação nas três ações citadas e insuficiência no detalhamento da implementação nas duas primeiras ações.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

2.4. AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS

2.4.1. Adequabilidade e critérios de distribuição da força de trabalho da unidade frente às suas atribuições

2.4.1.1. Estrutura de pessoal da unidade

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no cumprimento de sua competência constitucional, atinente à supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, como órgão central do sistema, conta com a estrutura física, de pessoal e de suporte técnico-operacional provida pelo Tribunal Superior do Trabalho. (CF, art. 111-A, §2º, II)

Em 24/9/2013, por meio do Termo de Cooperação TST/CSJT n.º 1/2013, esses órgãos firmaram parceria, sem ônus, para execução operacional da gestão administrativa do CSJT. Entre as medidas estabelecidas, ficou prevista a cessão de servidores do quadro de pessoal do TST para auxílio às atividades do CSJT.

No mesmo ano, por meio da Lei n.º 12.934, publicada em 30/12/2013, foram criados 44 cargos (26 de analistas judiciário e 18 de técnicos judiciário) de provimento efetivo para o quadro de pessoal da Secretaria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cujas despesas correm à conta das dotações orçamentárias consignadas ao Tribunal Superior do Trabalho no orçamento-geral da União.

Esses cargos, mediante Ato CGPES.SG.CSJT n.º 39, de 31 de janeiro de 2014, foram enquadrados como 23 Analistas Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Análise de Sistemas; 3 Analistas Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Suporte em Tecnologia da Informação; e 18 Técnicos Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Programação, todos lotados na Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, tendo em vista decorrerem de demanda específica do Processo Judicial Eletrônico (Pje).

Todavia, a criação desses cargos não supriu a necessidade de pessoal do CSJT, frente às suas competências constitucionalmente definidas, de forma que o órgão manteve o funcionamento de suas unidades administrativas sob a alocação de servidores do quadro de pessoal do TST.

Nos termos do Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 22/2016, regulamentou-se o auxílio da Secretaria do Tribunal Superior do Trabalho na gestão do quadro de pessoal do CSJT (os 44 cargos), inclusive no que tange ao acompanhamento, ao controle e à gestão do cadastro funcional dos servidores do quadro de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

pessoal do CSJT, atividades essas exercidas pelas unidades integrantes da Secretaria do Tribunal Superior do Trabalho.

As tabelas a seguir descrevem a estrutura de pessoal do Conselho Superior da Justiça do Trabalho de forma a evidenciar a composição da força de trabalho, a distribuição dos servidores em exercício no órgão por lotação e por área de atuação, a estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas e a quantidade de servidores por faixa etária, refletindo a situação apurada em 31/12/2016.

Tabela 3 - Força de Trabalho da UPC

Tipologia dos cargos	Lotação no CSJT		Ingresso no Exercício	Egresso no Exercício
	Autorizada	Efetiva		
1. Servidores em Cargos efetivos (1.1 + 1.2 + 1.3 + 1.4 + 1.5)	55	156	33	21
1.1 Membros de poder e agentes políticos	11 ⁽¹⁾	11	5 ⁽⁷⁾	5 ⁽⁷⁾
1.2 Servidores efetivos do CSJT	44 ⁽²⁾	42	5	1
1.3 Servidores efetivos do TST	Não há ⁽³⁾	82	18	10
1.4 Servidores efetivos de outros órgãos e esferas	Não há ⁽⁴⁾	20	5	5
1.5 Servidores efetivos de outros órgãos e esferas em exercício provisório	Não há ⁽⁵⁾	1	0	0
2 Servidores sem vínculo (cargo em comissão)	Não há ⁽⁶⁾	2	0	1
3 Servidores com contrato temporário	Não há	0	0	0
Total (1 + 2 + 3)	55	158	33	22

Nota 1: Conforme Constituição Federal, art.111-A, e Regimento Interno do CSJT, art. 2º.

Nota 2: Lei n.º 12.934, de 27/12/2013.

Nota 3: Termo de Cooperação n.º 001, de 24/9/2013.

Nota 4: Lei n.º 8.112, Art. 36 e 93.

Nota 5: Lei n.º 8.112, Art. 84, § 2º.

Nota 6: Lei n.º 8.112, Art. 9º, inciso II.

Nota 7: Alterações na composição do CSJT decorrentes dos atos CSJT.GP.SG n.ºs 28, 48, 101 e 133/2016.

A força de trabalho do CSJT¹ é composta por 11 magistrados, sendo o Presidente e o Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, como membros natos; três Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, eleitos pelo Tribunal Pleno; cinco Presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho, eleito cada um deles por região geográfica do País, bem assim por 42 servidores efetivos do Quadro de Pessoal do CSJT, 82 servidores efetivos do Quadro de Pessoal do TST, 21 servidores efetivos de outros órgãos e esferas, sendo uma servidora em exercício provisório, por acompanhamento de cônjuge, e, por fim, 2 servidoras ocupantes de cargo em comissão, sem vínculo

¹ Situação apresentada em 31/12/2016.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

com a Administração Pública.

Tabela 4 - Distribuição dos servidores em exercício no CSJT por lotação

Unidades	Em exercício no CSJT em 31/12/2016				Total
	Quadro de pessoal do TST	Quadro de pessoal do CSJT	Outros Órgãos	Sem vínculo	
Secretaria-Geral do CSJT	5	0	0	0	5
Assessoria Parlamentar	2	0	2	1	5
Divisão de Comunicação	1	0	0	1	2
Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação	4	0	0	0	4
Coordenadoria Técnica de Processo judicial Eletrônico	9	37	5	0	51
Coordenadoria de Gestão e Governança em Tecnologia da Informação	7	5	3	0	15
Coordenadoria Processual	6	0	2	0	8
Coordenadoria de Orçamento e Finanças	15	0	3	0	18
Coordenadoria de Controle e Auditoria	16	0	1	0	17
Coordenadoria de Gestão Documental	3	0	0	0	3
Coordenadoria de Gestão de Pessoas	8	0	5	0	13
Coordenadoria de Gestão Estratégica	6	0	0	0	6
Total	82	42	21	2	147

Tabela 5 - Distribuição dos servidores em exercício por área de atuação

Tipologia dos cargos	Lotação efetiva no CSJT	
	Área Meio	Área Fim
1. Servidores em Cargos efetivos (1.1 + 1.2 + 1.3)	0	146
1.1 Servidor efetivo do CSJT	0	42
1.2 Servidor efetivo do TST	0	82
1.3 Servidor efetivo de outros Órgãos	0	21
2 Servidor sem vínculo	0	2
3 Servidores com contrato temporário	0	0
Total (1+2+3)	0	147

Vale mencionar que todos os servidores lotados no CSJT atuam na Área fim, pois todas as Unidades deste Conselho exercem atividades intrinsecamente relacionadas à competência do CSJT de supervisão administrativa da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau. As atividades meio, necessárias ao funcionamento do órgão, são exercidas pelas unidades administrativas do TST, nos termos do referido Ato Conjunto TST.CSJT.GP. n.º 22/2016.

Tabela 6 - Detalhamento da estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas

Tipologias dos Cargos	Lotação	
	Autorizada ⁽¹⁾	Efetiva
1. Cargos em Comissão (CJ)	-	13



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tipologias dos Cargos	Lotação	
	Autorizada ⁽¹⁾	Efetiva
1.1. Servidores efetivos do CSJT	-	0
1.2. Servidores efetivos do TST	-	9
1.3. Servidores de Outros Órgãos e Esferas	-	2
1.4. Servidores sem Vínculo	-	2
2. Funções Gratificadas (FC)	-	90
2.1. Servidores efetivos do CSJT	-	13
2.2. Servidores efetivos do TST	-	60
2.3. Servidores de Outros órgãos e Esferas	-	17
3. Total de Servidores em Cargo em Comissão ou Função Comissionada (1+2)	-	103

Nota 1: Os cargos em comissão e as funções comissionadas alocadas aos servidores no CSJT são oriundos do TST e foram devidamente transferidas por meio de Ato próprio.

Tabela 7 - Quantidade de servidores da UPC por faixa etária

Tipologias do Cargo	Quantidade de Servidores por Faixa Etária (anos)				
	Até 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60	Acima de 60
1. Servidores em Cargos efetivos (1.1 + 1.2 + 1.3)	20	57	53	14	1
1.1 Servidor efetivo do CSJT	13	21	8	0	0
1.2 Servidor efetivo do TST	7	28	36	10	0
1.3 Servidor efetivo de outros Órgãos	0	8	9	4	1
2 Servidor sem vínculo	0	1	0	1	0
3 Servidores com contrato temporário	0	0	0	0	0
Total (1+2+3)	20	58	53	15	1

No que se refere a possíveis impactos da aposentadoria sobre a força de trabalho disponível, cumpre destacar que, dos servidores que atuam no CSJT, apenas sete implementarão tempo de contribuição para fins de aposentadoria voluntária, conforme as regras atuais, nos próximos cinco anos. Sendo que desses, quatro implementam esse período em menos de um ano e estão lotados dois na Coordenadoria de Orçamento e Finanças, um na Assessoria Parlamentar e um na Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

2.4.1.2. Contratação de pessoal de apoio e estagiários

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho expediu o ATO.CSJT.GP.SG n.º 344, de 18/11/2014, regulamentando que até a edição de normativo do CSJT acerca da realização de estágio de estudantes no seu quadro de Pessoal, aplica-se as disposições contidas no Ato do Tribunal Superior do Trabalho n.º 770/2008, bem assim que a gestão administrativa do quadro de estagiários do CSJT será gerida pelo TST, em conformidade com o Termo de Cooperação Técnica n.º 1/2013.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ocorre que o ATO.GDGSET.GP n.º 770/2008 foi revogado pelo ATO CIF.DILEP.SEGPES.GDGSET.GP n.º 215, de 22/4/2015, passando o programa de estágio a estudantes a ser regulamentado por este novo ato, o qual, também dispõe a respeito de limites e impedimentos referentes à contratação.

Cabe destacar que as unidades administrativas do CSJT pautam o desenvolvimento dos estagiários para a vida cidadã, propiciando o aprendizado de competências próprias da atividade profissional com o objetivo de prepará-los para o mercado de trabalho.

Tabela 8 - Quantitativo de Estagiários

Exercício	Quantitativo de estagiários ao final do exercício	
	Área-Fim	Área-Meio
2014	15	0
2015	25	0
2016	30	0

A partir da estrutura de pessoal e da composição de estagiários apresentada acima, verifica-se que o CSJT compõe-se de força de trabalho heterogênea, com a atuação de servidores provenientes do TST, de outros órgãos da Administração Pública e de seu quadro próprio, consoante descrito acima.

Contudo, embora haja essa complementação da força de trabalho com servidores efetivos do TST e de outros órgãos da Administração Pública, o atual quantitativo de pessoas ainda se mostra insuficiente ao Órgão, diante de sua missão e das suas competências arroladas no Regimento Interno.

A referida insuficiência além de quantitativa é também qualitativa, isso porque, não obstante haja certa similaridade com as competências requeridas pelos postos de trabalho do TST, a natureza das atividades realizadas pelo CSJT exigem especialidades próprias.

Nesse sentido, faz-se necessário um estudo específico para mensuração da necessidade de pessoal do CSJT. Menciona-se que as unidades administrativas do CSJT, sob orientação da equipe de Gestão de Pessoas do TST, promoveram um mapeamento dos postos de trabalho das respectivas unidades, o que serve para subsidiar o trabalho proposto.

Com vistas a atender às demandas da Justiça do Trabalho e da sociedade, inicialmente toda a força de trabalho disponível foi alocada em atividades finalísticas, mantendo-se a cargo das unidades administrativas do TST a execução das atividades-meio. Observa-se, no entanto, que a aprovação do Plano Estratégico do CSJT para o período de 2015-2020, com o consequente acompanhamento dos indicadores estratégicos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

definidos, impulsionou a ampliação dos esforços direcionados à sua própria gestão.

Em termos de Gestão de Pessoas, a atuação do CSJT é ainda incipiente. A própria Coordenadoria de Gestão de Pessoas do CSJT (CGPES) atua essencialmente na atividade finalística do CSJT, prestando supervisão e assessoramento aos TRTs em matérias de sua competência. Enquanto que as metas estratégicas estabelecidas no Plano Estratégico do CSJT relativos à Gestão de Pessoas do Conselho estão sob responsabilidade da Secretaria-Geral do CSJT.

Cabe ressaltar que a ausência de quadro próprio instituído por lei acarreta uma redução de autonomia do CSJT, o que eleva o risco de inadequado cumprimento de sua missão constitucional e gestão administrativa, ao mesmo tempo em que reduz a força de trabalho efetiva do TST.

No intuito de garantir a necessária independência administrativa e funcional do CSJT, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei n.º 4.591/2012, que regulamenta a composição e o funcionamento do Conselho, bem como delimita e garante suas atribuições e competências.

Quanto à premente necessidade de criação de um quadro de pessoal do CSJT, em 6/7/2016, foi apresentado o PL n.º 5.764/2016 para a criação de 239 cargos, sendo 198 cargos efetivos (131 de analistas judiciário e 67 de técnicos judiciário), 41 cargos em comissão e 128 funções comissionadas. No entanto, a tramitação foi suspensa em decorrência da retirada do projeto pelo autor. Assim, não há atualmente em tramitação no Congresso Nacional qualquer lei para criação de cargos destinados ao quadro de pessoal do CSJT.

Por todo o exposto, verifica-se que a atual composição da força de trabalho do CSJT é insuficiente para sua adequada atuação e que se faz necessária a realização de avaliação quantitativa e qualitativa da necessidade de pessoal do CSJT, bem como para definição dos critérios de distribuição de pessoal nas suas unidades administrativas. Tal estudo serviria, inclusive, para amparar a elaboração de novo Projeto de Lei de criação de cargos.

2.5. AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Com a finalidade de realizar a avaliação da gestão de tecnologia da informação do CSJT, considerou-se, além dos dispositivos constantes do art. 3º da DN TCU n.º 156/2016 e as instruções insertas no Sistema e-Contas, as orientações



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

complementares estabelecidas conjuntamente por esta CCAUD/CSJT e a Secex-Administração, em reunião realizada em 14/12/2016.

Aplicou-se, como metodologia de avaliação, a correlação de informações decorrentes de análise documental, de questões aplicadas por meio da Requisição de Informações n.º 87/2017 e do próprio Relatório de Gestão do CSJT aos critérios supracitados e aos normativos relacionados ao item de avaliação.

Preliminarmente, verificou-se a insuficiência ou inadequação do conteúdo do Relatório de Gestão apresentado pela UPC no que se refere às informações relativas aos Sistemas Nacionais.

O CSJT informa no Relatório de Gestão de 2016 que a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC) não se constitui numa área típica de tecnologia da informação, uma vez que toda a estrutura administrativa do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, inclusive no que se refere aos serviços de tecnologia da informação, é fornecida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Acrescenta que seu foco de atuação está na coordenação e supervisão dos projetos e ações nacionais de tecnologia da informação executadas de forma descentralizada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como dos sistemas de caráter nacional utilizados na Justiça do Trabalho.

Na seção 4.2.2 do referido relatório destaca os principais sistemas, serviços e projetos nacionais de TIC, e, na seção 4.2.6, apresenta informações detalhadas acerca do processo judicial eletrônico implantado na Justiça do Trabalho, PJe-JT.

Em relação aos sistemas nacionais, merece destaque o Sistema de Gestão Administrativa Eletrônico da Justiça do Trabalho (GAe-JT), que, conforme consta do relatório de gestão, é integrado por diversos subsistemas/projetos, entre os quais o Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho - SIGEP:

Também coordena a atuação dos comitês gestores e supervisiona os projetos a seguir descritos:

Sistema de Gestão Administrativa Eletrônica da Justiça do Trabalho (GAe-JT), que é integrado pelos seguintes subsistemas/projetos:

- ...
- Projeto de Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP); (grifo nosso)

Acerca disso, impende ressaltar que o CSJT definiu o Sistema SIGEP como o sistema informatizado de gestão de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

recursos humanos no âmbito da Justiça do Trabalho e deu início à sua implantação com vistas ao cumprimento de deliberação proferida no Acórdão TCU n.º 1993/2014 – Plenário:

Acórdão TCU n.º 1993/2014 – Plenário

9.2. Determinar ao CSJT que envie a este Tribunal, no prazo de noventa dias, plano de ação visando à implantação do sistema informatizado de gestão de recursos humanos (SGRH) em todos os Tribunais Regionais do Trabalho, especificando as medidas a serem adotadas, os respectivos responsáveis e prazos de implementação, bem como outras informações julgadas necessárias ao detalhamento do plano;

Cumpra ainda destacar que a implantação do SIGEP se tornou meta estratégica do Plano Estratégico do CSJT (2015 – 2020), a ser acompanhada conforme cronograma aprovado pelo Plenário do CSJT.

Do exposto, verifica-se o grau de relevância que a implantação desse sistema alcançou no âmbito do CSJT. Nesse sentido, verifica-se a necessidade, nos futuros relatórios de gestão, de incluir informações mais detalhadas acerca do uso do sistema implantado e do projeto de expansão de sua implantação, nos moldes, dentro do possível, do que foi feito para o PJe-JT.

Verificou-se, também, a partir da análise do Relatório de Gestão (item 4.5.2 – Informações sobre o Planejamento Estratégico de Tecnologia da Informação e das Comunicações (PETIC) e sobre o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e das Comunicações (PDTIC)), que o CSJT descreveu o Plano Estratégico de Tecnologia da Informação da Justiça do Trabalho e destacou as diretrizes norteadoras e metodologia utilizadas em sua elaboração. Entretanto, não apresentou informações acerca do Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTIC), tendo sido confirmado, em questionário aplicado, que este não foi elaborado.

Acerca disso, impende ressaltar que o plano tático de TIC é um desdobramento do PETIC. Nesse sentido, contribui para o alinhamento dos esforços tático/operacionais da unidade de TIC às diretrizes estratégicas de TIC do Órgão, e, no caso específico do CSJT, às diretrizes estratégicas de TIC da Justiça do Trabalho.

Quanto ao acompanhamento da execução estratégica, indagou-se, mediante questionário aplicado, se o Comitê Gestor de Tecnologia da Informação da Justiça do Trabalho promoveu reuniões de análise da estratégia (RAE) para o acompanhamento dos objetivos e aferição dos indicadores e metas fixadas no PETIC-JT, e se foi elaborado e divulgado relatório de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

desempenho anual das metas estratégicas previstas no PETIC-JT relativo ao exercício 2016.

A SETIC informou que não foram realizadas RAES em 2016 e que não foi publicado relatório de desempenho anual das metas estratégicas previstas no PETIC-JT relativas ao exercício.

Em relação às reuniões de avaliação da estratégia, convém ressaltar que essas são fundamentais para assegurar o correto direcionamento das ações de TIC ante as diretrizes traçadas pela Administração.

Além disso, merece destaque que o PETIC-JT foi aprovado mediante a Resolução CSJT n.º 158/2015, de 27/11/2015, e que a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) foi instituída por meio da Resolução CNJ n.º 211/2015, de 15/12/2015.

Nesse sentido, recomenda-se que seja avaliada a oportunidade e conveniência de se revisar o PETIC-JT, com vistas a assegurar seu alinhamento com a ENTIC-JUD, já que esta foi formalizada após a aprovação do PETIC-JT.

Cumprindo ainda ressaltar que não consta no PETIC-JT a designação dos responsáveis pela prestação de contas dos objetivos estratégicos de TIC.

Acerca disso, cabe destacar que os objetivos estratégicos são mensurados por um ou mais indicadores que, quando somados, indicam o desempenho daquele objetivo. Nos casos em que um objetivo é medido por mais de um indicador, a mensuração individual destes pode prejudicar a avaliação do objetivo estratégico.

Nesse sentido, a definição dos responsáveis pela prestação de contas dos resultados dos objetivos estratégicos de TIC contribui para o efetivo acompanhamento da estratégia de TIC.

Pelo exposto, conclui-se que há falhas no acompanhamento da execução da estratégia de TIC da Justiça do Trabalho.

Outro aspecto avaliado refere-se ao plano de capacitação da unidade de TIC.

A partir da análise do plano de capacitação disponibilizado pela SETIC, verificou-se que se trata de plano de capacitação da Coordenadoria Técnica do PJe (CTPJe), ou seja, está restrito a atender às demandas de capacitação daquela Coordenadoria.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Acerca disso, impende ressaltar que o plano de capacitação é um instrumento de planejamento para desenvolver as competências necessárias à operacionalização e gestão dos serviços de TIC, visando o alinhamento contínuo das competências técnicas e gerenciais do quadro de pessoal de TIC às melhores práticas de governança, bem como sua atualização tecnológica.

Nesse sentido, a boa prática de elaborar um plano de capacitação para a CTPJe deve ser ampliada de forma a contemplar as demandas das diversas unidades da SETIC.

Outro aspecto relevante encontra-se apresentado no Relatório de Gestão, por meio do item 4.2.3, que trata das principais estruturas de gestão colaborativa de TIC e dos esclarecimentos no tocante à elaboração de estudos técnicos voltados à gestão de TIC na Justiça do Trabalho.

A SETIC/CSJT informa que conta com comitês técnicos temáticos em domínios específicos da TIC, que são integrados por servidores da Justiça do Trabalho com notória especialização e conhecimento.

Acrescenta que existem cinco comitês técnicos, quais sejam:

- Comitê Técnico Temático de Governança de Tecnologia da Informação e das Comunicações - ctGov;
- Comitê Técnico Temático de Infraestrutura de Tecnologia da Informação e das Comunicações - ctInfra;
- Comitê Técnico Temático de Segurança da Informação - ctSeg;
- Comitê Técnico Temático de Engenharia de Software - ctEngSoftware;
- Comitê Técnico Temático de Gestão de Projetos de Tecnologia da Informação e das Comunicações - ctGPROJ.

Questionada, mediante a RDI n.º 68/2017, item 8, se houve atuação efetiva dos Comitês Técnicos Temáticos em 2016, a SETIC informou que houve atuação efetiva e encaminhou as atas das reuniões realizadas pelos Comitês Técnico Temático de Governança de Tecnologia da Informação (ctGOV) e Técnico Temático de Segurança da Informação (ctSEG).

A partir da análise da documentação disponibilizada pela SETIC, verificou-se que, em 2016, o ctSeg se reuniu uma



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

vez, em novembro daquele exercício, e que o ctGov se reuniu quatro vezes ao longo do mesmo ano.

Observa-se, portanto, que apenas o ctGov teve atuação efetiva naquele exercício, já que o ctSeg se reuniu uma única vez, já no final do ano, e que não há registros da atuação dos demais comitês técnicos.

Acerca disso, cumpre ressaltar que a conformação de comitês técnicos no âmbito da gestão de TIC da Justiça do Trabalho visa construir referências que orientem os aspectos táticos, técnicos e operacionais para o alcance dos objetivos estratégicos da JT. Assim, a falta de efetividade na tomada de decisões a seu cargo acaba por potencializar os riscos no estabelecimento de diretrizes fundamentais para o correto alinhamento das ações de TIC.

Por outro lado, na medida em que são introduzidas instâncias consultivas e decisórias na estrutura de governança de TIC, aumenta-se a complexidade da governança em si.

Nesse sentido, e considerando o cenário de atuação dos comitês técnicos temáticos apresentado pela SETIC, cabe avaliar a oportunidade e conveniência de eventualmente revisar a quantidade de comitês técnicos, com vistas a otimizar a governança de TIC no âmbito do CSJT.

Diante de todo o exposto, tendo por base as orientações insertas no Sistema e-Contas, as Resoluções CNJ n.ºs 182/2013 e 211/2015, a Resolução CSJT n.º 158/2015, o ATO CSJT.GP.SE n.º 133/2009 e o COBIT 5, conclui-se que a gestão de tecnologia da informação no âmbito do CSJT encontra-se em patamares satisfatórios. Todavia, com o objetivo de garantir que a UPC cumpra com cada vez mais eficácia e eficiência sua missão institucional, considera-se necessária a adoção de ações com vistas a:

- a. aperfeiçoar os futuros relatórios de gestão, incluindo informações mais detalhadas acerca do uso do sistema implantado - SIGEP e do projeto de expansão de sua implantação;
- b. elaborar e aprovar formalmente seu plano Tático de TIC;
- c. elaborar, aprovar formalmente e publicar seu plano anual de capacitação, atendendo às demandas de toda a SETIC.

Cumpre, ainda, recomendar:

- a. ao CGTIC-JT que promova a realização, periódica, das reuniões de análise da estratégia, em



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

especial no tocante ao acompanhamento dos resultados das metas estabelecidas no PETIC-JT;

b. à SETIC que:

- I. elabore e divulgue relatório de desempenho anual das metas estratégicas previstas no PETIC-JT em observância à Resolução CSJT n.º 158/2015;
- II. avalie a necessidade de eventual revisão do PETIC-JT com vistas a alinhá-lo à ENTIC-JUD;
- III. adeque o Plano Estratégico de TIC da Justiça do Trabalho, de forma a indicar, explicitamente, os responsáveis pela prestação de contas dos resultados de cada objetivo estratégico constantes do PETIC-JT;
- IV. revise a atual estrutura de gestão colaborativa de TIC, com vistas a, dentro do possível, otimizá-la; e
- V. promova a atuação dos Comitês Técnicos Temáticos que julgar necessário para a efetiva gestão de TIC.

2.6. AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E SUFICIÊNCIA DOS CONTROLES INTERNOS ADMINISTRATIVOS

De acordo com o disposto no Anexo II da Decisão Normativa n.º 156/2016, combinado com as orientações complementares estabelecidas conjuntamente por esta CCAUD/CSJT e a Secex-Administração, em reunião realizada em 14/12/2016, caberia a esta unidade de controle interno, neste quesito, avaliar a qualidade e suficiência dos controles internos administrativos, restringindo-se ao ambiente de controle e à identificação e avaliação de riscos.

No que se refere ao ambiente de controle, verificou-se que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho funciona com estrutura de governança formalmente estabelecido em Regimento Interno, aprovado por meio da Resolução CSJT n.º 150, de 29 de maio de 2015, e da Resolução Administrativa TST n.º 1.755, de 9 de junho de 2015.

De acordo com o art. 2º do Regimento Interno, compõem o CSJT:

- o Presidente e o Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, como membros natos;
- três Ministros do Tribunal Superior do Trabalho,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

eleitos pelo Tribunal Pleno;

- cinco Presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho, eleito cada um deles por região geográfica do País.

O Conselho possui três órgãos, quais sejam a Presidência, a Vice-Presidência e o Plenário, e as competências, procedimentos, atos normativos e atos processuais estão detidamente estabelecidos.

O art. 104 do citado documento estabelece que a Secretaria do Conselho será dirigida pelo Secretário-Geral, incumbindo-lhe a direção dos serviços administrativos, e o art. 105 estabelece que a organização da Secretaria, seu funcionamento e as atribuições do Secretário-geral, bem como das unidades administrativas, constarão de Regulamento Geral.

O Regulamento Geral da Secretaria do CSJT foi aprovado por meio do Ato CSJT.GP.SG n.º 105/2012, com as alterações introduzidas pelos atos CSJT.GP.SG n.ºs 258/2012, 348/2012, 63/2013 e 229/2013.

A Cadeia de Valor foi estabelecida por meio do Ato CSJT.GP.SG.CGEST n.º 337/2014.

O CSJT possui, em sua estrutura de apoio à governança, esta Coordenadoria de Controle e Auditoria, cuja atuação se desdobra em duas vertentes, quais sejam: a que se refere às atividades de auxílio ao CSJT em sua atribuição regimental de Órgão Central do Sistema de Controle Interno da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, especialmente as relacionadas à realização de auditorias em TRTs; e a que se refere à auditoria interna das atividades de gestão do próprio CSJT.

As competências da unidade encontram-se estabelecidas no Ato CSJT.GP.SG n.º 307/2014, que reestruturou e normatizou as atribuições da Unidade, e a sua atuação guarda observância às normas técnicas de auditoria, inspeção administrativa e fiscalização instituídas pelo Conselho Nacional de Justiça, mediante a Resolução CNJ n.º 171/2013.

Possui, também, na estrutura de apoio à governança, a Ouvidoria-Geral, instituída por meio do Ato CSJT.GP.SG n.º 209, de 21 de agosto de 2015, com competência para assegurar a comunicação direta, democrática e simplificada entre os cidadãos e a instituição, de modo a garantir a transparência das informações e a qualidade dos serviços prestados pelo CSJT à sociedade. Ela, ainda, gerencia o Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) do CSJT, com o intuito de efetivar o acesso dos cidadãos às informações públicas, bem como ampliar a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

transparência na instituição.

Identificou-se, ainda, a existência de 26 Comitês e 3 Subcomitês que, à exceção do Comitê Gestor do Portal do CSJT, do Comitê Técnico de Orçamento e Finanças, do Comitê Nacional do Programa Trabalho Seguro, do Comitê Nacional de Gestão de Pessoas por Competência, da Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho e do Comitê e Subcomitês Gestores da Estratégia da Justiça do Trabalho, relacionam-se com o objetivo estratégico da Justiça do Trabalho de aprimorar a sua infraestrutura tecnológica.

Em outras palavras, do total de 26 Comitês e 3 Subcomitês, somente 6 Comitês e 3 Subcomitês não se referem ao tema "Tecnologia da Informação".

Por último, há a Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem; Comissão Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho; Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do Sistema Processo Judicial Eletrônico Instalado na Justiça do Trabalho; Comissão de Gestão da Estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho; Comissão Permanente de Cooperação Jurídica Internacional; Comissão destinada a realizar negociação com os Bancos Oficiais acerca do percentual de remuneração que incide sobre os depósitos judiciais da Justiça do Trabalho; Comissão destinada à Concepção e Normatização da Ferramenta Tecnológica do Plenário Virtual para Operação nas Turmas, nos Demais Órgãos Judicantes do Tribunal Superior do Trabalho - TST e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT; Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista; e Comissão Nacional de Promoção à Conciliação.

No que se refere ao Regimento Interno do CSJT, este passou por recente atualização, nos termos da Resolução Administrativa n.º 1909, de 20 de junho de 2017. As alterações promovidas objetivaram dotar o CSJT de instrumentos jurídicos e operacionais hábeis a contribuir para uma atuação cada vez mais efetiva.

Em relação ao Regulamento Geral da Secretaria do CSJT, identificou-se o vácuo de competências das unidades subordinadas em relação à gestão orçamentária e financeira, contábil, de auditoria e controle e de gestão de pessoas em relação ao próprio Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Não se identificou a existência de processos de trabalho, papéis e responsabilidades em relação à gestão de riscos no âmbito do CSJT.

A cadeia de valor, conforme anteriormente ressaltado no subitem 2.2 do presente relatório, carece de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

aperfeiçoamentos na definição dos macroprocessos finalísticos e de avaliação sobre a relevância de se alcançar a integralidade dos processos mapeados até 2020.

Em relação às atividades da Coordenadoria de Controle e Auditoria que se referem à auditoria interna das atividades de gestão do próprio CSJT, identificou-se que a unidade de auditoria interna compõe a estrutura administrativa da Secretaria-Geral do CSJT, conforme dispõe o Ato CSJT.GP.SG n.º 105/2012 e suas alterações, estando portanto vinculada ou posicionada no mesmo nível hierárquico das unidades objeto de sua atuação.

Ainda, cabe ressaltar que o plano anual de auditoria referente ao exercício de 2016 não previu ações de fiscalização relacionadas às gestões do CSJT, uma vez que, considerando a materialidade, risco e relevância das questões sob competência e as limitações da força de trabalho da unidade, optou-se por concentrar esforços na fiscalização dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Em virtude dessa atuação da unidade de auditoria interna, destaca-se que não há informações a serem prestadas neste relatório relativas às alíneas "c", "d", "e" e "f" do Item 11 das "Orientações para elaboração do conteúdo do item 'relatório e parecer da unidade de auditoria interna'".

Compete, ainda, frisar que a atual disposição organizacional da unidade de auditoria e controle interno do CSJT apresenta desconformidade com as disposições constantes do art. 2º da Resolução CNJ n.º 86, de 8 de setembro de 2009, que estabelece que o órgão de controle interno deve ficar diretamente vinculado à Presidência dos órgãos do Poder Judiciário.

Ademais, no que se refere à estrutura de Comitês e Comissões, verificou-se que, à exceção dos que se relacionam à tecnologia da informação e comunicação, não há o tratamento das iniciativas conduzidas por esses grupos nos planos estratégicos da Justiça do Trabalho ou do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o que compromete o devido alinhamento das ações.

Também, conforme anteriormente afirmado na parte relacionada à avaliação da gestão orçamentária, não se identificou a estrutura de comitês ou comissões que apoiem a alta administração no alinhamento das ações orçamentárias 148F - "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho" e 1P66 - "Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho" aos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, entende-se que os controles internos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

administrativos carecem de aperfeiçoamento, no que se refere ao Regulamento Geral da Secretaria do CSJT, nas competências das unidades subordinadas em relação à gestão orçamentária e financeira, contábil, de auditoria e controle e de gestão de pessoas em relação ao próprio Conselho Superior da Justiça do Trabalho; no que se refere à unidade de controle e auditoria interna, na disposição organizacional com vistas ao atendimento das disposições constantes do art. 2º da Resolução CNJ n.º 86, de 8 de setembro de 2009.

No que se refere à estrutura de Comitês e Comissões, entende-se oportuno a reavaliação sobre os Comitês e Comissões vinculados a objetivos estratégicos, adotando, como referência, a estrutura vigente para os objetivos relacionados ao tema "Tecnologia da Informação" e, no que se refere à gestão de riscos, entende-se razoável recomendar o desenvolvimento de iniciativas com vistas à implantação integral de modelo de governança e gestão.

2.7. AVALIAÇÃO DA CONFIABILIDADE E EFETIVIDADE DOS CONTROLES INTERNOS RELACIONADOS À ELABORAÇÃO DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS E DE RELATÓRIOS FINANCEIROS

As demonstrações contábeis devem ser elaboradas de acordo com as disposições da Lei n.º 4.320/1964, do Decreto-Lei n.º 200/1967, do Decreto n.º 93.872/1986 e da Lei Complementar n.º 101/2000. No mesmo sentido, deve-se observar os Princípios de Contabilidade, o Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público - MCASP, Manual SIAFI e Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público - NBCASP - NBC-T16, sob as sistemáticas estabelecidas pela Secretaria do Tesouro Nacional - STN.

Com vistas a realizar a avaliação dos controles internos relacionados à elaboração das demonstrações contábeis e dos relatórios financeiros do CSJT, foram utilizadas as técnicas de auditoria de aplicação de questionários nas áreas responsáveis pelos registros e conferência dos fatos e atos contábeis e análise de documentos, buscando identificar os processos de trabalho, os controles administrativos existentes e a compatibilidade dos balanços orçamentário, financeiro e patrimonial.

As questões aferidas buscaram identificar os tipos de eventos dos atos de gestão que exigem os registros contábeis, a definição das competências de sua realização e os controles formais estabelecidos.

Primeiramente, impende ressaltar que a confiabilidade das informações contábeis produzidas pelo CSJT se dá por meio



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

do registro no Sistema de Administração Financeira - SIAFI, mediante conformidade dos registros dos atos de gestão. Essa conformidade é realizada pela Setorial Contábil, cujo agente responsável é contador formado em contabilidade, lotado na Coordenadoria de Orçamento e Finanças.

O CSJT possui características particulares nas quais suas atividades operacionais não contemplam a realização de atos referentes à execução da despesa pública, uma vez que suas estruturas de pessoal, patrimonial e tecnológica são suportadas pelas áreas administrativas do TST, não existindo despesas relativas à manutenção e aos investimentos em seu âmbito, bem como a sua execução orçamentária ocorre por meio da descentralização de seus créditos aos TRTs e TST, submetendo ao apoio administrativo desses órgãos a realização dos projetos constantes de sua dotação orçamentária, mediante suas orientações.

Em face dessa especificidade do CSJT, impende destacar também que não existem registros contábeis de depreciações, amortizações e gestão patrimonial, pois os bens disponíveis pertencem ao acervo do TST e os adquiridos por meio de suas ações são incorporados aos respectivos órgãos executores (TRTs e TST).

No que se refere às receitas, a gestão é realizada pela Coordenadoria de Orçamento e Finanças, efetuando as descentralizações, via Notas de Dotação, processadas no SIAFI, após prévia autorização da Presidência do CSJT, mediante instrução das unidades gestoras dos respectivos projetos.

Das demonstrações contábeis apresentadas no relatório de gestão, espera-se a transparência da especificidade do CSJT, mediante a conformidade dos registros relativos aos atos da gestão orçamentária, bem como os controles aplicados no processo de trabalho correspondente.

Impende ressaltar que o balanço orçamentário apresentado refere-se às ações de sua competência enquanto os relatórios referentes ao balanço financeiro e patrimonial incorporam as ações da unidade setorial orçamentária e financeira da Justiça do Trabalho, compreendendo entre as demonstrações eventos que não possuem referência objetiva às suas ações orçamentárias.

Tal fato encontra-se motivado pelo gestor ao alegar não se tratar o CSJT de unidade executora, não possuindo estrutura orçamentária e financeira própria, como corolário do dispositivo constitucional do art. 6º da EC n.º 45/2004, que em termos fixa que, enquanto não houver essa estrutura decorrente da norma específica que o regulamentará, o CSJT



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

atuará dentro da estrutura do TST, daí porque entende o gestor que o CSJT não elabora/disponibiliza demonstrativos contábeis próprios, consoante resposta ao questionário constante da RDI n.º 67/2017.

Nessa esteira, acrescenta o gestor que os demonstrativos apresentados referem-se àqueles relativos ao desempenho das atividades da UG 080017 - Setorial da Justiça do Trabalho, evidenciando a movimentação de recursos entre a Setorial e os Órgãos Centrais de Orçamento e de Programação Financeira, bem como entre a Setorial e as UGs do Órgão 15.000, ou seja, os demonstrativos apresentados no Relatório de Gestão do CSJT aglutinam, além dos recursos consignados em seu próprio orçamento, a programação financeira de todas as unidades gestoras integrantes da Justiça do Trabalho (TST e TRTs), concluindo que a legislação, normas e manuais aplicáveis ao Setor Público determinam que seja evidenciada a totalidade dos recursos disponíveis para gestão, sejam orçamentários ou não.

Esse entendimento da área de gestão não conta com a concordância desta Coordenadoria. Isso porque, se há a necessidade de divulgação das demonstrações contábeis e notas explicativas com vistas a favorecer o controle social e externo, a aludida estrutura contábil apresentada pelo gestor carece de precisão no que se refere à prestação de contas que a UPC é convocada a fazer.

Nesse sentido, identifica-se nas demonstrações contábeis apresentadas uma imprecisão dos filtros definidores da UPC, uma vez que todos os registros no SIAFI ocorrem sob a Unidade Gestora - 080017 - Setorial Orçamentária.

Primeiramente, mister se faz esclarecer, a partir das orientações para elaboração do relatório gestão, que as informações contábeis devem comunicar a situação financeira, patrimonial e orçamentária da unidade prestadora de contas.

Ademais, espera-se das demonstrações contábeis a compreensibilidade dos dados, de maneira que a prestação de contas trate com transparência e exatidão a execução do orçamento que o legislador destinou à UPC por meio de lei.

Nessa esteira, destaca-se a redação dada pela Resolução CFC n.º 1.111/07, no Apêndice II, sobre os Princípios de Contabilidade.

A fim de evitar maiores discussões, destaca-se que tal norma foi revogada pela Resolução NBCTSPEC/2016, de 04/10/2016, mas apenas com efeitos a contar a partir de 1º/1/2017. Nesse sentido, em se tratando de contas relativas ao exercício de 2016, ela é plenamente válida.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ademais, a sua revogação não significa a extinção do Princípio da Entidade, isso porque os Princípios de Contabilidade, sob o ponto de vista das Estruturas Conceituais dos setores privado e público, passaram a ser comportados dentro das normas específicas, respectivamente, a NBC TG Estrutura Conceitual (Resolução nº 1.374/2011) e NBC TSP EC.

INTRODUÇÃO AO APÊNDICE

O ponto de partida para qualquer área do conhecimento humano deve ser sempre os princípios que a sustentam.

Esses princípios espelham a ideologia de determinado sistema, seus postulados básicos e seus fins. Vale dizer, os princípios são eleitos como fundamentos e qualificações essenciais da ordem que institui.

Os princípios possuem o condão de declarar e consolidar os altos valores da vida humana e, por isso, são considerados pedras angulares e vigas-mestras do sistema.

Adicionalmente, as novas demandas sociais estão a exigir um novo padrão de informações geradas pela Contabilidade Pública, e que seus demonstrativos - item essencial das prestações de contas dos gestores públicos - devem ser elaborados de modo a facilitar, por parte dos seus usuários e por toda a sociedade, a adequada interpretação dos fenômenos patrimoniais do setor público, o acompanhamento do processo orçamentário, a análise dos resultados econômicos e o fluxo financeiro.

Redação dada pela Resolução CFC nº. 1.367/2011

O PRINCÍPIO DA ENTIDADE

O enunciado do Princípio da Entidade

"Art. 4º O Princípio da ENTIDADE reconhece o Patrimônio como objeto da Contabilidade e afirma a autonomia patrimonial, a necessidade da diferenciação de um Patrimônio particular no universo dos patrimônios existentes, independentemente de pertencer a uma pessoa, a um conjunto de pessoas, a uma sociedade ou a uma instituição de qualquer natureza ou finalidade, com ou sem fins lucrativos. Por conseqüência, nesta acepção, o patrimônio não se confunde com aqueles dos seus sócios ou proprietários, no caso de sociedade ou instituição.

Parágrafo único. O PATRIMÔNIO pertence à ENTIDADE, mas a recíproca não é verdadeira. A soma ou a agregação contábil de patrimônios autônomos não resulta em nova ENTIDADE, mas numa unidade de natureza econômico-contábil.

Perspectivas do Setor Público

O Princípio da Entidade se afirma, para o ente público, pela autonomia e responsabilização do patrimônio a ele pertencente.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A autonomia patrimonial tem origem na destinação social do patrimônio e a responsabilização pela obrigatoriedade da prestação de contas pelos agentes públicos.

Assim, não há que se confundir as atividades da Setorial Orçamentária e Financeira do Órgão Justiça do Trabalho, que, no caso, é uma unidade de natureza econômico-contábil, com as do CSJT como unidade orçamentária, que é a entidade chamada a prestar contas.

O gestor, ao entender que as atividades operacionais, relativas à movimentação de recursos, que ocorre entre a Setorial e os Órgãos Centrais de Orçamento e de Programação Financeira, compõem a contabilização que representa a situação patrimonial e financeira da entidade Conselho Superior da Justiça do Trabalho, acaba por incluir atos de gestão que extrapolam a própria UPC frente à responsabilidade objetiva da aplicação dos recursos a ela consignada, distorcendo as demonstrações contábeis.

Nesse contexto, foi indicada ao Gestor, por meio do relatório preliminar de auditoria, a necessidade de comunicar, claramente, em suas demonstrações contábeis, as respectivas informações de suas ações orçamentárias, inclusive citou-se a possibilidade de elaboração de quadros especiais, ante eventual inviabilidade operacional, caso necessário, nos termos orientados pelo TCU.

Todavia, em que pese a recomendação, mesmo sendo dada oportunidade ao gestor de aperfeiçoamento do demonstrativo, este entendeu suficiente as informações contidas no relatório de gestão.

Assim, a fim de evidenciar a aplicação dos recursos consignados pela lei orçamentária à UPC, apresenta-se um quadro demonstrativo de como foram movimentados os créditos orçamentários e financeiros no âmbito da Justiça do Trabalho, detalhando as respectivas unidades gestoras executoras das ações da UPC.

Tabela 9 - Descentralização e execução orçamentária das ações

AÇÃO	ITEM DE INFORMAÇÃO		DOTACAO INICIAL	DOTACAO ATUALIZADA.	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS LIQUIDADAS	DESP. INSC. EM RP NAO PROCESSADOS	DESPESAS PAGAS
	UG Executora		Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)
148F	080017	SETORIAL ORC. FIN. DA JUSTICA DO TRABALHO	1.488.000,00	586.000,00				
	080020	TRT DA 18A.REGIAO			498.909,10		498.909,10	



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

AÇÃO	ITEM DE INFORMAÇÃO		DOTACAO INICIAL	DOTACAO ATUALIZADA.	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS LIQUIDADAS	DESP. INSC. EM RP NAO PROCESSADOS	DESPESAS PAGAS
	UG Executora		Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)
151Y	080017	SETORIAL ORC. FIN. DA JUSTICA DO TRABALHO	500.000,00	13.589.393,00				
	080001	TST			126.062,00	126.062,00	0,00	126.062,00
	080002	TRT DA 11A.REGIAO			202.343,29	195.171,49	7.171,80	195.171,49
	080003	TRT DA 8A.REGIAO			416.099,64	404.877,64	11.222,00	404.877,64
	080004	TRT DA 7A.REGIAO			271.096,93	250.192,36	20.904,57	250.192,36
	080005	TRT DA 13A.REGIAO			213.521,15	181.425,31	32.095,84	181.425,31
	080006	TRT DA 6A.REGIAO			682.910,27	649.928,49	32.981,78	649.928,49
	080007	TRT DA 5A.REGIAO			1.036.073,19	1.008.019,96	28.053,23	1.008.019,96
	080008	TRT DA 3A.REGIAO			552.100,65	477.491,44	74.609,21	477.491,44
	080009	TRT DA 1A.REGIAO			972.039,58	911.936,71	60.102,87	911.936,71
	080010	TRT DA 2A.REGIAO			828.896,81	767.269,84	61.626,97	767.269,84
	080011	TRT DA 15A.REGIAO			3.221.928,08	3.148.582,27	73.345,81	3.148.582,27
	080012	TRT DA 9A.REGIAO			379.824,05	378.357,77	1.466,28	378.357,77
	080013	TRT DA 12A.REGIAO			379.527,98	231.218,41	148.309,57	231.218,41
	080014	TRT DA 4A.REGIAO			197.534,47	197.534,47	0,00	197.534,47
	080015	TRT DA 14A.REGIAO			120.224,10	101.362,60	18.861,50	101.362,60
	080016	TRT DA 10A.REGIAO			355.682,40	330.653,16	25.029,24	330.653,16
	080018	TRT DA 16A.REGIAO			555.772,73	535.053,61	20.719,12	535.053,61
	080019	TRT DA 17A.REGIAO			314.948,60	286.925,75	28.022,85	286.925,75
	080020	TRT DA 18A.REGIAO			530.790,44	524.675,64	6.114,80	524.675,64
	080021	TRT DA 21A.REGIAO			323.404,91	320.665,79	2.739,12	320.665,79



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

AÇÃO	ITEM DE INFORMAÇÃO		DOTACAO INICIAL	DOTACAO ATUALIZADA.	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS LIQUIDADAS	DESP. INSC. EM RP NAO PROCESSADOS	DESPESAS PAGAS	
	UG Executora		Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	Saldo Atual - R\$ (Item Inf.)	
	080022	TRT DA 19A.REGIAO			214.833,17	199.083,06	15.750,11	199.083,06	
	080023	TRT DA 20A.REGIAO			147.175,01	138.758,16	8.416,85	138.758,16	
	080024	TRT DA 22A.REGIAO			202.033,83	178.617,13	23.416,70	178.617,13	
	080025	TRT DA 23A.REGIAO			388.503,81	382.696,38	5.807,43	382.696,38	
	080026	TRT DA 24A.REGIAO			914.567,95	914.567,95	0,00	914.567,95	
					TOTAL	13.547.895,04	12.841.127,39	706.767,65	12.841.127,39

Portanto, mantém-se o entendimento de que as demonstrações contábeis carecem de precisão no que se referem aos balanços financeiros, patrimoniais, fluxos de caixa e variações patrimoniais, uma vez que estão aglutinados eventos não correspondentes às ações da UPC. Ademais, ressalta-se deficiência de controles na transparência das demonstrações, pois o balanço orçamentário do exercício de 2016, disponível no site do CSJT diverge do apresentado no Relatório de Gestão, em razão de diferença aplicada na forma de extrair as informações do SIAFI.

Ante o exposto, recomenda-se a revisão das demonstrações contábeis, buscando definir mecanismos que viabilizem os registros contábeis de maneira a permitir melhor evidenciação da situação financeira, patrimonial e orçamentária da unidade prestadora de contas.

Quanto ao sistema de custos, o Relatório de Gestão detalha os procedimentos e estudos realizados em exercícios anteriores, no entanto não há nenhuma menção quanto às providências adotadas no exercício de 2016, não sendo evidenciados os termos e ações escolhidas pelo gestor no sentido da implementação, razão pela qual se recomenda a adoção de providências para conclusão e implementação do aludido sistema.

3. CONCLUSÃO

Consoante descrito no item 1.1 deste relatório, os



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

exames realizados no âmbito da presente auditoria objetivaram avaliar a gestão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho relativa ao exercício de 2016, tendo por base as disposições da Decisão Normativa TCU n.º 156, de 30 de novembro de 2016, e as definições acordadas em reunião com a área técnica do Tribunal de Contas da União.

A abordagem analítica empreendida, em que pese guiada pelos parâmetros normativos gerais do TCU, em nenhum momento desconsiderou as marcantes peculiaridades da forma de estruturação e atuação do CSJT, antes estas condições tão específicas serviram de substrato para que se analisassem os diversos aspectos da gestão da UPC dentro do contexto de sua missão constitucional.

Esse trabalho, impende destacar, tem como marca o ineditismo, pois é a primeira vez que os responsáveis pela UPC terão as contas julgadas, o que motivou a realização de uma auditoria de gestão específica no CSJT, cujo resultado ora se apresenta. Também, o fato de o CSJT não ser uma unidade gestora executora, como exaustivamente explicado, fez com que a atuação da unidade de auditoria da UPC ao longo do tempo estivesse mais voltada para a realização de ações de controle com foco nos TRTs, isso considerando critérios de risco e materialidade e a própria missão finalística do CSJT.

Portanto, este trabalho foi, antes de tudo, uma oportunidade de análise e reflexão sobre o CSJT, que buscou agregar valor à organização.

Em decorrência dos exames efetivados, considerando os aspectos de legalidade, economicidade e legitimidade dos atos praticados, assim como o desempenho da gestão, conclui-se pela REGULARIDADE das contas.

Todavia, identificaram-se oportunidades de melhorias, seja quanto à elaboração dos próximos relatórios de gestão seja quanto à adoção de ações para o aperfeiçoamento da gestão.

Nesse contexto, apresentam-se a seguir as seguintes recomendações à Alta Administração da UPC:

3.1 Quanto à prestação de contas:

3.1.1 Em relação ao Rol dos Responsáveis:

- a) atentar para a prestação de informações completas, em especial quanto à descrição dos períodos de substituição dos titulares, dos atos formais de nomeação, designação e exoneração das autoridades e dos endereços residenciais e eletrônicos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

3.1.2 Em relação ao Relatório de Gestão:

- a) incluir informações mais detalhadas acerca da implantação e uso do SIGEP no âmbito da Justiça do Trabalho;
- b) detalhar o plano estratégico da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, aprovado por meio da Resolução CSJT n.º 145/2014;
- c) implementar mecanismos de controle e conferência, a fim de garantir a exatidão das informações prestadas sobre o desempenho orçamentário;
- d) implementar mecanismos de controle e conferência, a fim de garantir a exatidão das informações prestadas sobre o cumprimento das metas do Plano Estratégico, em especial atentando-se para os critérios de fixação dos valores a serem atingidos em cada exercício relativos às Metas 17 e 18.

3.2 Quanto ao aperfeiçoamento da governança e gestão:

3.2.1 Quanto aos processos de trabalhos:

- a) reavaliar os macroprocessos finalísticos, com vistas a evidenciar a missão constitucional de supervisão técnica, de orientação normativa e de fiscalização específica, observando, para cada um desses, as especificidades dos ciclos de gestão das áreas envolvidas: gestão de pessoas, tecnologia da informação, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio, controle interno e atividades auxiliares;
- b) avaliar a relevância de se alcançar a integralidade dos processos mapeados até 2020.

3.2.2 Quanto ao relacionamento com a sociedade:

- a) desenvolver medidas de aferição do grau de satisfação dos cidadãos-usuários.

3.2.3 Quanto ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020, nas próximas revisões, aperfeiçoar:

- a) a demonstração do alinhamento entre os



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

objetivos do Plano da Justiça do Trabalho e os macrodesafios do Plano Nacional;

- b) a identificação dos magistrados de primeiro e segundo graus, ministros e servidores que tenham participado efetivamente da elaboração do plano estratégico e da forma como foi garantida a participação da sociedade;
- c) o tratamento conferido às resoluções, recomendações e políticas judiciárias instituídas pelo CNJ voltadas à concretização da Estratégia Judiciário 2020;
- d) a definição dos responsáveis pelos objetivos e iniciativas estratégicas.

3.2.4 Quanto ao Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho 2015-2020, nas próximas revisões:

- a) reavaliar os objetivos "Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura", "Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho", "Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus" e "Fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança", com o intuito de alinhá-los integralmente aos objetivos constantes do Plano Nacional do Poder Judiciário;
- b) demonstrar o alinhamento entre os objetivos do plano do CSJT e os macrodesafios do Plano Nacional do Poder Judiciário;
- c) identificar os magistrados e servidores que tenham participado efetivamente da elaboração do plano estratégico e a forma como foi garantida a participação da sociedade;
- d) aperfeiçoar o tratamento conferido às resoluções, recomendações e políticas judiciárias instituídas pelo CNJ voltadas à concretização da Estratégia Judiciário 2020;
- e) identificar e definir os responsáveis pelos objetivos e iniciativas estratégicas.

3.2.5 Quanto ao modelo de gestão da Estratégia por segmento de justiça - Justiça do Trabalho, nas próximas revisões, aperfeiçoar:

- a) a participação das instâncias internas de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

governança (colegiados e magistrados) e dos gestores e servidores na formulação da estratégia, promovendo a adoção de práticas participativas;

- b) a identificação, no plano estratégico, do conjunto de iniciativas estratégicas aprovadas que visa ao atingimento das metas estabelecidas para cada objetivo estratégico, observando a existência de programas nacionais, tais como "Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho", "Programa de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho", "Execução Trabalhista" e "Conciliação Trabalhista";
- c) o desenvolvimento de processos de trabalho que visem ao monitoramento e à avaliação de iniciativas estratégicas para o atingimento de objetivos conjuntos do segmento de justiça - Justiça do Trabalho.

3.2.6 Quanto ao modelo de gestão da Estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, nas próximas revisões, aperfeiçoar:

- a) a participação de magistrados, gestores e servidores na formulação da estratégia, promovendo a adoção de práticas participativas;
- b) a identificação, no plano estratégico, do conjunto de iniciativas estratégicas aprovadas que visa ao atingimento das metas estabelecidas para cada objetivo estratégico;
- c) o desenvolvimento de processos de trabalho relativos ao monitoramento e à avaliação de iniciativas estratégicas que visem ao atingimento de objetivos estratégicos.

3.2.7 Quanto à execução da estratégia por segmento de justiça - Justiça do Trabalho, reavaliar:

- a) a utilização de indicadores IGov, aferidos pelo Tribunal de Contas da União, e o aumento nas notas desses indicadores como meio adequado de conduzir a Justiça do Trabalho para o alcance de melhores resultados;
- b) a suficiência do Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado para demonstrar o aperfeiçoamento da gestão de custos da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Justiça do Trabalho.

3.2.8 Quanto à execução da estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, avaliar:

- a) a Meta 1, sobre a insuficiência de diretrizes, fixadas em plano de capacitação, que norteiem as trilhas de capacitação a serem percorridas pelos servidores do CSJT;
- b) as Metas 8, 11, 15 e 16, sobre o reposicionamento delas, uma vez que guardam maior grau de relação lógica com outros objetivos estratégicos;
- c) as causas que levaram ao não alcance das Metas 2, 9, 12, 13 e 18, a fim de formular e implementar ações interventivas que garantam o cumprimento dessas metas nos próximos exercícios.

3.2.9 Quanto à governança e gestão orçamentária da Unidade Orçamentária - Conselho Superior da Justiça do Trabalho:

- a) avaliar, no que se refere às ações orçamentárias 148F - "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho" e 1P66 - "Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho", a instituição de estrutura de apoio à governança, por exemplo, comitês técnicos e grupos de trabalho, que possa subsidiar a Alta Administração com proposta de aprovação ou não de demandas de TRTs, partindo de exames sobre o atendimento de condicionantes técnicas, não só orçamentárias, que venham a ser estabelecidas com vistas ao atingimento de objetivos estratégicos;
- b) aperfeiçoar, no que se refere ao monitoramento da execução das despesas orçamentárias, os controles que assegurem o cumprimento dos requisitos legais nas inscrições de Restos a Pagar relativas às ações orçamentárias consignadas ao CSJT, as quais são executadas descentralizadamente pelos TRTs;
- c) aperfeiçoar, no que se refere aos atributos das ações orçamentárias 148F - "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho", 1P66 -



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

"Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho" e "151Y - Desenvolvimento e Implantação de Sistema Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho - PJe", a descrição e o detalhamento da implementação com vistas a dirimir eventual conflito de objetivos relacionados à gestão de tecnologia da informação nas três ações citadas e insuficiência no detalhamento da implementação nas duas primeiras ações.

3.2.10 Quanto à área de gestão de pessoas:

- a) realizar estudo de avaliação quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao CSJT para o efetivo cumprimento de sua missão;
- b) realizar estudo para definição de critérios de distribuição da força de trabalho nas unidades administrativas do CSJT, considerando as competências e atribuições de cada uma.

3.2.11 Quanto à área de gestão de tecnologia da informação:

- a) elaborar e aprovar formalmente o Plano Tático de TIC do CSJT, que contenha, no mínimo: os principais projetos com os respectivos cronogramas, a indicação da necessidade de recursos orçamentários para a consecução dos projetos e manutenção dos serviços de TIC, e estudo quantitativo e qualitativo do pessoal da unidade de TIC;
- b) elaborar, aprovar formalmente e publicar plano anual de capacitação, atendendo às demandas de toda Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- c) promover a realização, periódica, das reuniões de análise da estratégia, em especial no tocante ao acompanhamento dos resultados das metas estabelecidas no PETIC-JT;
- d) elaborar e divulgar relatório de desempenho anual das metas estratégicas previstas no PETIC-JT, em observância à Resolução CSJT n.º 158/2015;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- e) avaliar a necessidade de eventual revisão do PETIC-JT com vistas a alinhá-lo à Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD);
- f) adequar o Plano Estratégico de TIC da Justiça do Trabalho, de forma a indicar, explicitamente, os responsáveis pela prestação de contas dos resultados de cada objetivo estratégico constantes do PETIC-JT;
- g) revisar a atual estrutura de gestão colaborativa de TIC, com vistas a, dentro do possível, otimizá-la;
- h) promover a atuação dos Comitês Técnicos Temáticos que julgar necessário para a efetiva gestão de TIC.

3.2.12 Quanto aos controles internos administrativos:

- a) aperfeiçoar o Regulamento Geral da Secretaria do CSJT, com o objetivo de incluir as atribuições relacionadas às atividades de gestão orçamentária e financeira, contábil, de auditoria e controle e de gestão de pessoas voltadas à gestão do próprio Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- b) avaliar a oportunidade de reposicionar a unidade de controle e auditoria interna na estrutura organizacional, vinculando-a diretamente à Presidência, com vistas ao atendimento das disposições constantes do art. 2º da Resolução CNJ n.º 86, de 8 de setembro de 2009, e do Acórdão TCU n.º 1074/2009 - Plenário;
- c) reavaliar os comitês e comissões vinculados a objetivos estratégicos, adotando, como referência, a estrutura vigente para os objetivos relacionados ao tema "Tecnologia da Informação";
- d) desenvolver, no que se refere à gestão de riscos, iniciativas com vistas à implantação integral de modelo de governança e gestão.

3.2.13 Quanto às demonstrações contábeis:

- a) adotar providências para que as demonstrações contábeis do CSJT evidenciem com exatidão e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

fidedignidade a sua situação financeira, patrimonial e orçamentária.

3.2.14 Quanto ao sistema de custos:

- a) adotar as providências necessárias para viabilizar o desenvolvimento e implantação do sistema no âmbito da Justiça do Trabalho.

Por fim, propõe-se à Alta Administração encaminhar cópia do presente relatório às unidades do CSJT para ciência e adoção das providências pertinentes.

Brasília, 31 de julho de 2017.

JOSÉ TADEU TAVERNARD LIMA

Supervisor da Seção de Auditoria de Gestão Administrativa da CCAUD/CSJT

SILVIO RODRIGUES CAMPOS

Assistente da Seção de Auditoria de Gestão Administrativa da CCAUD/CSJT

RAFAEL ALMEIDA DE PAULA

Supervisor da Seção de Auditoria de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação da CCAUD/CSJT

ANA CAROLINA DOS S. MENDONÇA

Supervisora da Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas e Benefícios CCAUD/CSJT



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Prestação de Contas Ordinária
Exercício 2016**

**Peça 2
Certificado de Auditoria**

Coordenadoria de Controle e Auditoria
Brasília, Agosto/2017



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

CERTIFICADO DE AUDITORIA

UNIDADE AUDITADA: Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)

MUNICÍPIO/UF: Brasília/DF

PERÍODO DA CONTA CERTIFICADA: 1º/1 a 31/12/2016

N.º DE CONTROLE DO CERTIFICADO: 1/2017

PROCESSO ADMINISTRATIVO N.º: 501.426/2017-5

Realizou-se auditoria com o objetivo de examinar os atos de gestão praticados, no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2016, pelos dirigentes do Conselho Superior da Justiça do Trabalho constantes do Rol de Responsáveis, para fins de certificação das contas.

Considerando as disposições da Decisão Normativa TCU n.º 156, de 30 de novembro de 2016, e as definições acordadas em reunião com o Tribunal de Contas da União, definiu-se, como escopo, a avaliação da conformidade das peças que compõem a prestação de contas; dos resultados quantitativos e qualitativos da gestão; da qualidade dos indicadores instituídos para aferir o desempenho da gestão, da adequabilidade da força de trabalho do Órgão e dos critérios de sua distribuição; da gestão de tecnologia da informação, do ambiente de controle e da gestão de riscos; e dos controles internos administrativos.

A metodologia utilizada consistiu em exames documentais e correlação de dados e informações, tendo por base as peças que compõem a prestação de contas, em especial o Relatório de Gestão, os resultados de pesquisas em sistemas informatizados, como o SIAFI e os sistemas internos de informação, e as respostas obtidas por meio da aplicação de questionários. Destaca-se que não houve limitações que impedissem ou prejudicassem a atuação da equipe de auditoria.

Ante as conclusões das avaliações realizadas, consubstanciadas no Relatório de Auditoria de Gestão, certifico como REGULARES as contas dos responsáveis arrolados na presente Prestação de Contas Anual, ao tempo em que ratifico as propostas de ações de aperfeiçoamento da gestão.

Brasília, 31 de julho de 2017.

RILSON RAMOS DE LIMA

Chefe da Divisão de Auditoria (DIAUD/CCAUD/CSJT)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Prestação de Contas Ordinária
Exercício 2016**

**Peça 3
Parecer do Dirigente do Órgão de
Controle Interno**

Coordenadoria de Controle e Auditoria
Brasília, Agosto/2017



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PARECER DO DIRIGENTE DO ÓRGÃO DE CONTROLE INTERNO

UNIDADE AUDITADA: Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)

MUNICÍPIO/UF: Brasília/DF

EXERCÍCIO: 2016

RELATÓRIO DE AUDITORIA DE GESTÃO: s/n, de 31/7/2017

PROCESSO ADMINISTRATIVO N.º: 501.426/2017-5

AUTORIDADE MÁXIMA: Ministro Presidente Ives Gandra da Silva Martins Filho

Excelentíssimo Sr. Ministro Presidente,

Os atos de gestão dos responsáveis relacionados na Prestação de Contas Anual do Conselho Superior da Justiça do Trabalho relativa ao exercício de 2016 foram examinados por esta Coordenadoria no âmbito de uma auditoria específica, em cumprimento às disposições da DN TCU n.º 156/2016.

Como resultado desse trabalho, constatou-se o cumprimento satisfatório das metas estabelecidas para o exercício, não tendo sido evidenciados atos que atentem contra a legalidade, economicidade e legitimidade.

Não obstante, identificaram-se oportunidades de melhorias na gestão, notadamente em relação ao plano estratégico, aos macroprocessos finalísticos, às ações orçamentárias "Implantação de Varas da Justiça do Trabalho" e "Modernização de Instalações Físicas da Justiça do Trabalho", e aos mecanismos de elaboração das demonstrações contábeis, para os quais, nos termos descritos no Relatório de Auditoria de Gestão, se propõe a adoção de ações de aperfeiçoamento.

Nesse contexto, manifesto-me pela REGULARIDADE das presentes contas, consoante a conclusão consignada no Relatório de Auditoria de Gestão e ratificada no Certificado de Auditoria de Gestão.

Submeto o presente processo à apreciação de Vossa Excelência, para o pronunciamento de que trata o art. 52 da Lei n.º 8.443/1992, combinado com o art. 13, VII, da IN TCU n.º 63/2010 e art. 3º, IV, da DN TCU n.º 156/2016.

Brasília, 31 de julho de 2017.

GILVAN NOGUEIRA DO NASCIMENTO
Coordenador de Controle e Auditoria (CCAUD/CSJT)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Prestação de Contas Ordinária
Exercício 2016**

**Peça 4
Elementos para Caracterização da
Responsabilidade de Agentes sobre
Falha ou Irregularidade**

Coordenadoria de Controle e Auditoria
Brasília, Agosto/2017



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**ELEMENTOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA RESPONSABILIDADE DE
AGENTES SOBRE FALHA OU IRREGULARIDADE**

A caracterização da responsabilidade não é aplicável a esta conta em razão de a proposição deste órgão de controle interno ser de julgamento das contas de todos os responsáveis arrolados pela regularidade com quitação plena.

Brasília, 31 de julho de 2017.

GILVAN NOGUEIRA DO NASCIMENTO
Coordenador de Controle e Auditoria (CCAUD/CSJT)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Prestação de Contas Ordinária
Exercício 2016**

**Peça 5
Pronunciamento do Ministro Presidente**

Coordenadoria de Controle e Auditoria
Brasília, Agosto/2017



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PRONUNCIAMENTO DO MINISTRO PRESIDENTE

Em conformidade com o disposto no art. 52 da Lei n.º 8.443, de 16/7/1992, combinado com o inciso VII do art. 13 da Instrução Normativa n.º 63, de 1º/9/2010, e o inciso IV do art. 3º da Decisão Normativa n.º 156, de 30/11/2016, editadas pelo Tribunal de Contas da União, atesto que tomei conhecimento do conteúdo das contas dos responsáveis, titulares e substitutos, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, referentes ao exercício de 2016, bem como das conclusões pela sua **REGULARIDADE**, nos termos do Parecer do Dirigente de Controle Interno, de 31/7/2017.

Brasília, 4 de agosto de 2017.

Ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho