



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

RELATÓRIO DE AUDITORIA

**AUDITORIA SOBRE ADEQUABILIDADE DA FORÇA DE TRABALHO DO
TRT DA 13ª REGIÃO**

João Pessoa/PB – agosto/2018



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

RELATÓRIO

1. IDENTIFICAÇÃO

1.1. Protocolo TRT nº 11.206/2018

1.2. Áreas Auditadas: CAPPE, SEGEPE e DG

1.3. Período Auditado: 2017/2018

1.4. Objetivos:

1) Avaliação da gestão de pessoas contemplando em especial:

a) Adequabilidade da força de trabalho da UPC frente as suas atribuições;

b) Tempestividade e qualidade dos registros pertinentes nos sistemas corporativos obrigatórios;

2) Avaliação da consistência dos controles internos administrativos, relacionados à gestão de pessoas, com vistas a garantir que seus objetivos estratégicos sejam atingidos, considerando os seguintes elementos do sistema de controles internos da unidade: a) ambiente de controle; b) avaliação de risco; c) atividades de controle; d) informação e comunicação; e) monitoramento.

1.5. Equipe de Auditoria: José Hugo Leite Quinho, Marcos José Alves da Silva, Mari Hara Onuki Monteiro e Nathália de Almeida Torres.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

SUMÁRIO

1. IDENTIFICAÇÃO	02
2. INTRODUÇÃO	04
3. VISÃO GERAL DO OBJETO, ESCOPO E QUESTÕES DE AUDITORIA	06
3.1 SETORES ENVOLVIDOS NO ESCOPO DA AUDITORIA	07
3.2 LEGISLAÇÃO PERTINENTE UTILIZADA NA AUDITORIA	07
4. METODOLOGIA	08
5. AVALIAÇÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS	08
5.1. AMBIENTE DE CONTROLE	09
5.2. PROCESSO	09
5.3. FIXAÇÃO DOS OBJETIVOS/OBJETIVOS DO PROCESSO	10
5.4. ATIVIDADES RELEVANTES DO PROCESSO	10
5.5. IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DO PROCESSO	11
5.6. AVALIAÇÃO DE RISCOS DO PROCESSO	11
5.7. RESPOSTA AO RISCO E ATIVIDADES DE CONTROLE	12
5.8. INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	15
5.9. MONITORAMENTO	16
5.10. AVALIAÇÃO DO CONTROLE INTERNO	16
6. ACHADOS	16
7. CONCLUSÕES	23
8. RECOMENDAÇÕES	24
9. PROPOSTA DA ENCAMINHAMENTO	25
GLOSSÁRIO	26



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

2. INTRODUÇÃO

A Secretaria de Controle Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em cumprimento ao seu Plano Anual de Auditoria para o exercício 2018 (Protocolo TRT nº 18.181/2017), instaurou a presente auditoria com o objetivo de avaliar a **Adequabilidade da Força de Trabalho do TRT da 13ª Região**, com os objetivos de verificar a adequação do quadro de pessoal do Tribunal frente as suas atribuições, bem como a tempestividade e qualidade dos registros pertinentes nos sistemas corporativos.

Para a consecução desta auditoria, foi constituída a Equipe de Auditoria através do COMUNICADO DE AUDITORIA/TRT/SCI nº 07/2018, datado de 31 de julho de 2018 (sequencial 01).

Nesse sentido, delegou-se a responsabilidade aos servidores apontados no comunicado supra mencionado para desenvolverem esta auditoria com vistas a responder as questões definidas na matriz de planejamento elaborada pela equipe de auditoria.

A fase de execução da auditoria teve início como o encaminhamento das Requisições de Documentos e informações (RDI's 11.326/2018, 11.327/2018 e 12.148/2018), aos setores auditados, para obtenção dos dados e esclarecimentos.

Foram baixadas da página do Tribunal na internet as tabelas de lotação paradigma – TLP, constantes dos sequenciais 02 e 05/07, para análise quantitativa da força de trabalho.

Também foram extraídas do sistema “horus” do TRT13, sequenciais 03/04, a lista e gráfico com a previsão das aposentadorias para os próximos 5 (cinco) anos, a fim de possibilitar um diagnóstico da situação provocada pelas ausências no quadro de pessoal, no curto e médio prazo.

Frise-se, ainda, que foram feitas as avaliações de riscos e a suficiência dos controles internos administrativos das unidades auditadas, a fim de garantir que os objetivos estratégicos sejam atingidos.

Ao se colher evidências capazes de subsidiar a formação de opinião sobre os fatos e ocorrências, foram constatados os achados constantes do capítulo 6.

Nos achados de auditoria foram descritos: a situação encontrada, os critérios utilizados, as evidências que comprovam cada achado, a manifestação do gestor responsável, a análise da equipe de auditoria e a recomendação.

Por fim, na conclusão do relatório foram apresentadas respostas às principais questões de auditoria, assim como a apresentação dos achados, seu impacto quantitativo e qualitativo na gestão do órgão auditado e as propostas de encaminhamento.

3. VISÃO GERAL DO OBJETO, ESCOPO E QUESTÕES DE AUDITORIA

A presente auditoria visou a Adequabilidade da Força de Trabalho do TRT da 13ª Região, com os objetivos de verificar a adequação do quadro de pessoal do TRT da 13ª Região frente as suas atribuições, bem como a tempestividade e qualidade dos registros pertinentes nos sistemas corporativos.

O escopo da auditoria contemplou a análise dos seguintes assuntos: comparação das tabelas de lotação de servidores frente a legislação pertinente; análise do impacto na força de trabalho do TRT13, referente ao número de servidores que estão percebendo abono de permanência, assim como de servidores que terão direito à aposentadoria nos próximos 5 anos, análise da execução do Programa de gestão por competência, implantação do SIGEPJT e a tempestividade dos registros pertinentes nos sistemas corporativos.

Para avaliar os objetivos do trabalho foram elaboradas as seguintes questões de auditoria:

1. O quantitativo de pessoal, Cargos em Comissão e Funções Comissionadas, lotado nas unidades, está de acordo com o estabelecido no Regulamento Geral e no Ato TRT GP nº 222/2015?
2. O TRT13 tem estabelecido instrumentos efetivos para equalizar a distribuição da força de trabalho entre primeiro e segundo graus, proporcionalmente à demanda de processos, em cumprimento à Res. CNJ 219/2016?
3. A evolução quantitativa de servidores do TRT13 tem produzido efeitos quanto ao cumprimento de sua missão institucional?
4. A quantidade de servidores que estão percebendo abono de permanência pode afetar significativamente a força de trabalho do TRT13?
5. O número de servidores que terão direito a se aposentar nos próximos 5 anos pode impactar na força de trabalho?
6. O TRT13 possui um Plano de Gestão de Pessoas?
7. Os dados referentes a lotação dos servidores do TRT13 estão sendo atualizados no Sistema Corporativo de RH (MentoRH)?
8. O TRT13 tem adotado as medidas suficientes para a implantação

do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEPJT), em atendimento ao cronograma estabelecido?

9. Há algum programa, no âmbito do TRT13, visando a melhoria na distribuição de pessoal, cargos em comissão e funções comissionadas?

Ressalte-se que a qualidade e suficiência dos controles internos administrativos, relacionados à gestão de pessoas, assim como a avaliação dos riscos, foram tratados em capítulo próprio.

3.1. SETORES ENVOLVIDOS NO ESCOPO DA AUDITORIA

- Coordenadoria de Administração e Pagamento de Pessoal - CAPPE
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGEPE
- Diretoria Geral da Secretaria - DG

3.2. LEGISLAÇÃO PERTINENTE UTILIZADA NA AUDITORIA

- Lei nº 11.416/2006 e alterações;
- Resolução CNJ nº 171/2013;
- Resolução CNJ nº 194/2015;
- Resolução CNJ nº 219/2013;
- Resolução CNJ nº 240/2015;
- Resolução CSJT nº 63/2010;
- Resolução CSJT nº 92/2012;
- Resolução CSJT nº 217/2016;
- Resolução CSJT nº 219/2016;
- Resolução TRT13 nº 121/2015;
- Resolução TRT13 nº 164/2016;
- Ato TRT GP nº 222/2015;
- Ato TRT GP nº 518/2015;
- COSO I.

4. METODOLOGIA

Para alcance dos objetivos e comprovação das questões de auditoria definidas no planejamento, a equipe de auditoria utilizou-se de metodologia atualmente adotada pelos diversos Órgãos e Entidades de Fiscalização Superior (EFS), notadamente a Resolução 171/2013 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sendo utilizadas as seguintes técnicas de auditoria:

- **Exame de Registros** - Verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados;
- **Exame de Documentos** - Verificação de processos e documentos que conduzam à formação de indícios e evidências;
- **Correlação das Informações Obtidas** - cotejamento de informações obtidas de fontes independentes, autônomas e distintas, no interior da própria organização;

Em relação ao objetivo 2 desta auditoria, foi utilizada a metodologia COSO de avaliação de controles internos e gerenciamento de riscos corporativos, sendo avaliados os seguintes componentes: ambiente de controle, fixação de objetivos, identificação de riscos, avaliação de riscos, resposta ao risco, atividades de controle, informação e comunicação e monitoramento. Tais componentes foram avaliados sob o enfoque da avaliação de controle interno em nível de atividade.

A avaliação dos controles internos em nível de atividades é feita através da escolha de um processo no qual são avaliados os riscos. A avaliação de riscos do processo, por sua vez, é realizada por meio da inferência dos objetivos do processo, da identificação dos riscos, da resposta aos riscos e da identificação das atividades de controle existentes ou necessárias para reduzir ou prevenir tais riscos.

5. AVALIAÇÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

A avaliação de riscos de um processo é realizada por meio da identificação dos riscos do processo, da sua categorização, da inferência de sua probabilidade e impactos e por último, da identificação das atividades de controle existentes ou necessárias para reduzir ou prevenir tais riscos.

Para realização da avaliação dos riscos e dos controles internos em nível de atividades nesta auditoria, esta equipe de auditoria elegeu o projeto estratégico *Projeto Gestão por Competência II*, este projeto está alinhado com o Objetivo Estratégico nº 06 do Planejamento Estratégico Institucional que objetiva implementar política de Gestão de Pessoas, com ênfase nas competências.

Dessa forma, foi feita análise do fluxo do processo identificando os riscos e sugerindo atividades de controle para cada atividade prevista no cronograma de mapeamento das competências – Projeto Gestão por Competências II.

É necessário frisar que os riscos elencados abaixo são possibilidades sobre as quais se devem dirigir esforços no intuito de reduzir ou dificultar sua ocorrência.

5.1. Ambiente de Controle

O ambiente de controle é um conjunto de normas, processos e estruturas que fornece a base para a condução do controle interno por toda a organização.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região possui normas internas que abrangem e regulamentam a integridade e os valores éticos da organização:

- Regimento Interno (Resolução Administrativa TRT nº 153/2016);
- Regulamento Geral (Resolução Administrativa TRT nº 069/2017);
- Código de Ética (Resolução Administrativa TRT nº 024/2015);
- Política de Gestão de Riscos (Ato TRT GP nº 370/2017);

5.2. Processo

a) Projeto Estratégico – Projeto Gestão por Competência II.

5.3. Fixação dos Objetivos/ Objetivos do Processo

O projeto Gestão por Competência II faz parte do conjunto de projetos estratégicos desenvolvidos pelo TRT da 13ª Região e está alinhado ao Objetivo Estratégico nº 06 do Planejamento Estratégico Institucional 2015-2020 (RA nº 148/2014) que tem como finalidade implementar a política de Gestão de Pessoas com ênfase nas competências.

O projeto tem como escopo mapear 100% dos postos de trabalhos "não gerenciais" da área judiciária até outubro de 2018 e mapear 100% dos postos de trabalhos "não gerenciais" da área de Gestão de Pessoas, até outubro de 2018 e tem como justificativa instalar uma gestão voltada para o desenvolvimento dos servidores, visando ao alcance dos objetivos institucionais.

5.4. Atividades Relevantes do Processo

A avaliação de riscos deste processo vai se concentrar na finalidade e alcance dos objetivos do Projeto Gestão por Competências II.

Atividade 1. Mapeamento das matrizes de competência dos Gabinetes dos Desembargadores;

Atividade 2. Mapeamento das matrizes de competência das Varas do Trabalho de João Pessoa;

Atividade 3. Mapeamento das matrizes de competência das Varas do Trabalho de Campina Grande;

Atividade 4. Mapeamento das matrizes de competência das Varas do Trabalho do Interior;

Atividade 5. Mapeamento das matrizes de competência da NUSA, CAPPE, EJUD, STPCJ e NUMA.

Atividade 6. Finalização.

5.5. Identificação dos Riscos do Processo

- a. Descrições das competências na Matriz de Competências não foi feita de forma clara e objetiva;
- b. Resistência e/ou falta de motivação por parte de alguns servidores quanto a implantação da Gestão por Competências;
- c. Dificuldade na mudança de cultura da organizacional uma vez que para que a implementação da Gestão por Competências ocorra é necessário que haja um interesse na mudança, que tanto os subordinados quanto os superiores conheçam o novo modelo e tenham interesse em vê-lo aplicado ao cotidiano;
- d. Grande pressão para obter soluções imediatas e simplistas, muitas vezes sem a devida análise.
- e. Atraso na implementação do Projeto Gestão por Competências II.

5.6. Avaliação de Riscos do Processo

RISCO	CATEGORIA DO RISCO	PROBABILIDADE*	IMPACTO**	P X I
Descrições das competências não realizada de forma clara e objetiva.	Estratégico.	4	3	12
Resistência e/ou falta de motivação por parte de alguns servidores quanto a implantação da Gestão por Competências.	Estratégico.	4	3	12

Dificuldade na mudança de cultura da organizacional uma vez que para que a implementação da Gestão por Competências ocorra é necessário que haja um interesse na mudança, que tanto os subordinados quanto os superiores conheçam o novo modelo e tenham interesse em vê-lo aplicado ao cotidiano.	Estratégico.	4	3	12
Grande pressão para obter soluções imediatas e simplistas, muitas vezes sem a devida análise.	Estratégico.	3	3	9
Atraso na implementação do Projeto Gestão por Competências II.	Estratégico.	4	3	12

* **Escala de Probabilidade** – Rara (1); Improvável (2); Possível (3) Provável (4) e Quase Certo (5)

** **Escala de Impacto** – Insignificante (1); Pequeno(2); Moderado(3); Grande(4) e Catastrófico (5)

5.7. Resposta ao Risco e Atividades de Controle

Considerando a Matriz P X I, relacionamos os controles para os riscos menos tolerantes.

RISCO	TIPO DE RESPOSTA AO RISCO*	ATIVIDADES DE CONTROLE
Descrições das competências não realizada de forma clara	Evitar.	Evitar a construção de descrições muito longas e com múltiplas ideias;

<p>e objetiva.</p>		<p>obviedades; duplicidades ou redundâncias; abstrações; estrangeirismos e a utilização de termos excessivamente técnicos; ambiguidades; palavras desnecessárias; utilização de verbos inadequados.</p>
<p>Resistência e/ou falta de motivação por parte de alguns servidores quanto a implantação da Gestão por Competências.</p>	<p>Reduzir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Esclarecer aos servidores da importância da gestão por competências como método que ajuda a planejar, captar, desenvolver e avaliar, as competências necessárias para o alcance dos objetivos. - Realizar práticas de estímulo dos servidores em direção as metas por meio, por exemplo, de programas motivacionais. - Inserção da área de Gestão de Pessoas em todas as etapas do Programa de Gestão por Competências, visto que esta área tem papel fundamental na busca constante da conciliação entre as expectativas individuais e organizacionais.
		<ul style="list-style-type: none"> - Esclarecer aos

<p>Dificuldade na mudança de cultura da organizacional uma vez que para que a implementação da Gestão por Competências ocorra é necessário que haja um interesse na mudança, que tanto os subordinados quanto os superiores conheçam o novo modelo e tenham interesse em vê-lo aplicado ao cotidiano.</p>	<p>Reduzir.</p>	<p>servidores da importância da gestão por competências como método que ajuda a planejar, captar, desenvolver e avaliar, as competências necessárias para o alcance dos objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar práticas de estímulo dos servidores em direção as metas por meio, por exemplo, de programas motivacionais. - Inserção da área de Gestão de Pessoas em todas as etapas do Programa de Gestão por Competências, visto que esta área tem papel fundamental na busca constante da conciliação entre as expectativas individuais e organizacionais.
<p>Grande pressão para obter soluções imediatas e simplistas, muitas vezes sem a devida análise.</p>	<p>Evitar.</p>	<p>O processo de implementação da Gestão por Competências deve ser realizado com observância a todas as fases: O levantamento das necessidades é a primeira fase, envolvendo uma análise mais detalhada para dentro da organização. A segunda</p>

		fase é a determinação de novas direções e possibilidades, a construção de um novo modelo e o desenvolvimento do programa e a definição do grau de envolvimento dos colaboradores. A terceira fase é a definição do plano de ação, das estratégias de execução e a criação de um plano piloto. A quarta e última fase refere-se à definição dos resultados em longo prazo, mantendo a mudança.
Atraso na implementação do Projeto Gestão por Competências II.	Evitar.	Esclarecer aos servidores da importância da gestão por competências como método que ajuda a planejar, captar, desenvolver e avaliar, as competências necessárias para o alcance dos objetivos.

* **Resposta ao risco** – Evitar/ Reduzir/ Compartilhar/ Aceitar.

** A decisão de "**Aceitar/Tolerar**" um risco ocorre quando o mesmo está dentro do nível de tolerância da organização ou a capacidade de fazer qualquer coisa sobre o risco é limitada.

5.8. Informação e Comunicação

Em acesso ao SIGEST no dia 28 de agosto de 2018 esta equipe de auditoria verificou que o Projeto de Gestão por Competência II encontra-se em atraso no cumprimento das entregas/ações 1 a 3, previstas no termo de abertura, sem nenhuma justificativa prestada pelo gestor do projeto o que indica que a comunicação entre os atores envolvidos no Projeto Gestão por

Competência II vem mostrando falhas.

5.9. Monitoramento

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região por meio da Secretaria de Controle Interno utiliza-se de atividades de monitoramento para se acompanhar o funcionamento de cada um dos cinco componentes de controle interno avaliados em suas auditorias anuais, conforme processo de monitoramento de auditoria (Ato TRT GP nº 208/2016).

5.10. Avaliação do Controle Interno¹

Prejudicada.

Após analisados os controles internos relacionados ao Projeto de Gestão por Competência II, verificou-se que o mesmo encontra-se em atraso no cumprimento das entregas 1 a 3 sem nenhuma justificativa prestada pelo gestor do projeto o que indica que a comunicação entre os atores envolvidos no Projeto Gestão por Competência II vem mostrando falhas.

Por conseguinte, sem o devido cumprimento das entregas 1 a 3, não há como se realizar uma verificação mais efetiva das possíveis desconformidades nos demais componentes que integram a análise de controles internos da metodologia COSO, o que torna a avaliação dos controles internos deste projeto prejudicada.

6. ACHADOS

Este item foi estruturado visando relacionar as constatações às questões de auditoria, definidas na matriz de planejamento, que resultaram nos achados de auditoria sobre a adequabilidade da força de trabalho do TRT da 13ª Região, com os objetivos de verificar a adequação do quadro de

1. Escalas para pontuação e interpretação de resultados de testes de controle – Eficaz/ Bastante Eficaz/ Eficácia Mediana/ Pouco Eficaz/ Ineficaz.

peçoal do TRT da 13ª Região frente as suas atribuições, bem como a tempestividade e qualidade dos registros pertinentes nos sistemas corporativos.

6.1.

DESCRÇÃO DO ACHADO	O quantitativo de servidores lotado em algumas unidades não está de acordo com o quantitativo estabelecido pelo Ato TRT GP nº 222/2015.
SITUAÇÃO ENCONTRADA	<p>As unidades abaixo elencadas, estão com o quantitativo de servidores acima da lotação máxima estabelecida pelo Ato TRT GP nº 222/2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Vara de Santa Rita</u> - Lotação atual: 18 servidores.(TLP. doc. 10), - Lotação máxima: 9 servidores(Ato TRT.GP222/2015); - <u>Chefia do Gabinete da Presidência</u> - Lotação atual: 10 servidores (TLP. doc. 11), - Lotação máxima: 9 servidores (Ato TRT GP 222/2015); - <u>Gabinete da Vice-Presidência</u> - Lotação atual 4 servidores (TLP. doc. 12) - Lotação máxima: 3 servidores (Ato TRT GP 222/2015); - <u>Juizo Auxiliar da Presidência</u> - Lotação atual: 6 servidores (TLP. doc. 13), - Lotação máxima: 2 servidores (Ato TRT GP 222/2015); - <u>Secretaria da Corregedoria</u> – Lotação atual 24 servidores (TLP. Doc. 14), - Lotação máxima: 14 servidores (Ato TRT GP 222/2015); - <u>Secretaria Geral da Presidência</u> – Lotação atual: 17 servidores (TLP. doc. 15), - Lotação máxima: 14 servidores (Ato TRT GP 222/2015); - <u>EJUD</u> – Lotação atual 16 servidores (TLP. doc. 05), Lotação máxima: 7 servidores (Ato 222/2015).
OBJETO	Tabelas Lotação de Pessoal – TLP (Sistema MentoRH)

CRITÉRIO	Ato TRT GP nº 222/2015.
EVIDÊNCIA	Tabelas de Lotação de servidores nas unidades judiciárias de 1º e 2º graus, publicadas na página do TRT13 na Internet, corroboradas através das tabelas juntadas pela CAPPE (docs.10/16)
CAUSA	Possíveis deficiências nos sistemas de controles internos administrativos.
EFEITO/CONSEQUÊNCIA	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga de trabalho nas unidades que estão com a lotação abaixo do mínimo estabelecido pela legislação; - Possível questionamento pelos Órgãos Superiores (CSJT, TCU, CNJ), por não está cumprindo as normas estabelecidas de lotação de pessoal <i>interna corporis</i>; - Descumprimento da legislação estabelecida.
MANIFESTAÇÃO DO AUDITADO	<p>Em resposta à solicitação da equipe de auditoria, para análise e manifestação a respeito do achado em questão, a Coordenadoria de Administração e Pagamento de Pessoal encaminhou a seguinte informação:</p> <p>"Segue em anexo, relatório com as lotações atuais das unidades de que trata o achado 1 e as estruturas de FCs e CJs das unidades de que trata o achado 2. Os relatórios foram emitidos nesta data, no sistema de Gestão de Pessoas, e alguns diferem do mencionado no respectivo "achado". Cabe ressaltar que as lotações são registradas no sistema de Gestão de Pessoas mediante Atos administrativos emitidos pela Presidência. E, ainda, que o Regulamento Geral de Secretaria foi instituído pela RA 164/2016, e não 2017, como apontado. Foram publicadas, posteriormente, várias resoluções alterando estruturas de funções comissionadas de vários setores: RA 53/2017, RA 69/2017 e RA 92/2017."</p>
ANÁLISE EQUIPE AUDITORIA	Da análise verifica-se que a resposta do setor auditado cingiu-se apenas a juntar os relatórios com as lotações atuais das unidades (docs. 11/24), confirmando, com isso, o achado de auditoria de que o quantitativo de servidores

	<p>lotados nas unidades apontadas, estão acima da lotação máxima estabelecida pelo Ato TRT GP nº 222/2015.</p> <p>Dessa forma, recomenda essa equipe de auditoria que a administração adote meios para adequar as unidades que contenham número de servidores acima dos limites ao disposto nos anexos do referido ato.</p>
RECOMENDAÇÃO	<p>Deverá a Administração adotar medidas para adequar o quantitativo de pessoal lotado nas unidades, em conformidade com o que estabelece o Ato TRT GP nº 222/2015.</p>

6.2.

DESCRIÇÃO DO ACHADO	<p>Ausência de medidas urgentes significativas para fazer frente a situação crítica decorrente das lacunas de pessoal, provocada pelo grande número de aposentadorias previstas no TRT13, de curto e médio prazo.</p>
SITUAÇÃO ENCONTRADA	<p>1) Verifica-se um grande número de servidores percebendo abono de permanência, ou seja, 158 servidores estão percebendo o benefício, conforme relação de servidores fornecida pela CAPPE em resposta a RDI nº 14 (protocolo nº 11.327/2018).</p> <p>2) Verifica-se também, que um número excessivo de servidores, ou seja, 464 servidores (excluídos os membros de poder), o que corresponde cerca de 43% da força de trabalho efetiva, terão direito a se aposentar nos próximos 5 anos, conforme lista de aposentadorias previstas para o período de 2019 a 2023, extraída do sistema <i>hórus</i>, constante do sequencial 03 do presente protocolo.</p>
OBJETO	- Sistema MentoRH;

	- Sistema "Horus" do TRT13.
CRITÉRIO	- Estrutura de pessoal do TRT13 - Quadro da força de trabalho do TRT13. (https://www.trt13.jus.br/transparencia/relatorio-de-gestao/idsisdoc_14392234v1-00-relatoriogestao.pdf/view). -Sistema MentoRH
EVIDÊNCIA	- RDI nº 15/2018 - Lista de Aposentadorias previstas para o período de 2019 a 2023 (seq. 03), extraída do Sistema "Horus" do TRT13.
CAUSA	- Ausência ou deficiência nos Controles Internos Administrativos.
EFEITO/CONSEQUÊNCIA	1) Comprometimento da missão institucional do TRT13, em virtude da significativa diminuição da força de trabalho do TRT13, provocado pelo grande número de aposentadorias. 2) Não cumprimento das metas estabelecidas pelo CNJ, em decorrência da deficiência de servidores. 3) Possível questionamento pelos Órgãos Superiores (CSJT, TCU, CNJ), por não adotar medidas significativas para suprir a deficiência de servidores.
MANIFESTAÇÃO DO AUDITADO	A Secretaria de Gestão de Pessoas apresentou informação juntamente com um plano piloto de ação (Doc. 02, protocolo 7508/2018), visando a reposição de servidores, provocada pelas possíveis lacunas deixadas não só, pelos servidores atualmente aptos a se aposentar, como também os que adquirirão o benefício nos próximos dois anos. No entanto, a Secretaria de Gestão de Pessoas argumenta que a execução do referido plano somente será possível com o total apoio da administração do TRT13 e outros setores, reforço da estrutura da própria SEGEPE, criação de sistemas informatizados para acompanhamento da sucessão da força de trabalho e banco de talentos.

	Ademais, afirma que não existe possibilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas agir emergencialmente com o objetivo de solucionar o problema advindo da necessidade das possíveis reposições decorrentes dos servidores atualmente aptos a se aposentar,
ANÁLISE DA EQUIPE	Em que pese a Secretaria de Gestão de Pessoas tenha apresentado um plano piloto visando a reposição de servidores, entende essa equipe de auditoria que a administração deve adotar medidas urgentes significativas, seja através de ações estratégicas para autorização de realização de concurso público ou redistribuição, a fim de fazer frente a situação crítica, decorrente das lacunas de pessoal provocadas pelo grande número de aposentadorias previstas no âmbito do TRT13, em curto espaço de tempo.
RECOMENDAÇÃO	- Deverá a administração adotar medidas urgentes, tais como ações estratégicas para autorização de realização de concurso público e/ou de Redistribuições, para preencher a grande lacuna de pessoal provocada pelo elevado número de aposentadorias que estão sendo concedidas, além das passíveis de serem concedidas.

6.3.

DESCRIÇÃO DO ACHADO	Atraso na execução das ações do Projeto de Gestão por Competência II.
SITUAÇÃO ENCONTRADA	- Em acesso ao SIGEST no dia 28 de agosto de 2018 esta equipe de auditoria verificou que o Projeto de Gestão por Competência II encontra-se em atraso no cumprimento das entregas/ações 1 a 3, previstas no termo de abertura, sem nenhuma justificativa prestada pelo gestor do projeto o que indica que a

	comunicação entre os atores envolvidos no Projeto Gestão por Competência II vem mostrando falhas.
OBJETO	- Programa Gestão por Competência do TRT13. - Projeto Gestão por Competência II, extraído do SIGEST.
CRITÉRIO	- Anexo III da RA CSJT nº 92/2012; - RA TRT13 nº 121/2015; - Ato TRT GP nº 518/2015.
EVIDÊNCIA	- Dados do SIGEST.
CAUSA	- Ausência ou deficiência nos Controles Internos Administrativos.
EFEITO/CONSEQUÊNCIA	-Comprometimento da execução do programa de Gestão por Competência; -Falha no desenvolvimento das competências necessárias para o alcance dos objetivos; -Possível questionamento pelos Órgãos Superiores (CSJT, TCU, CNJ), por não está cumprindo as normas estabelecidas de lotação de pessoal.
MANIFESTAÇÃO DO AUDITADO	No SIGEST, no espaço destinado a observação, não consta nenhuma justificativa do porquê do atraso no cumprimento das atividades relacionadas ao Projeto Gestão por Competências II.
ANÁLISE DA EQUIPE	Da análise verifica-se que o Tribunal do Trabalho da 13ª Região tem procurado atender as diretrizes de melhoria na distribuição de pessoal, Cargos em Comissão e FC's, conforme se verifica com a instituição do Programa Gestão de Pessoas por Competência disposto pelo Ato TRT GP 518/2015. Outros projetos relacionados a Gestão por Competências estão concluídos ou em regular cumprimento, como os projetos: - Gestão por competência para as funções comissionadas (2016) - Gestão por competências para as funções de natureza gerencial.

	<p>Contudo, observa-se que o programa gestão por competências II vem apresentando atraso no cumprimento das ações, devendo a Secretaria de Gestão de Pessoas, área responsável pelo programa, implementar de forma mais efetiva meios de controles para a correta execução do Programa.</p>
RECOMENDAÇÃO	<p>- Implementar as ações em atraso previstas no Projeto de Gestão por Competência II;</p> <p>- Incluir no SIGEST um novo cronograma para o cumprimento dessas ações em atraso com a devida justificativa do atraso e da nova data;</p> <p>- Implementar um controle regular do cumprimento das ações previstas no Projeto, com a constante alimentação do SIGEST e demais sistemas das informações a respeito do andamento das ações.</p>

7. CONCLUSÕES

Finalizado o relatório e cumpridas as determinações emanadas do COMUNICADO DE AUDITORIA 07/2018 da SCI TRT 13ª Região, sequencial 01 do presente protocolo, pôde-se concluir que todos os objetivos delineados para a auditoria foram alcançados, sendo possível obter as respostas as questões de auditoria formuladas com o desiderato de avaliar a adequabilidade da força de trabalho do TRT da 13ª Região, como segue:

1. Análise do impacto na força de trabalho do TRT13, referente ao número de servidores que estão percebendo abono de permanência, assim como de servidores que terão direito à aposentadoria nos próximos 5 anos,
2. Comparação das tabelas de lotação de servidores frente a legislação pertinente;
3. Análise da execução do Programa de gestão por competência;
4. Implantação do SIGEPJT;

5. Tempestividade dos registros pertinentes nos sistemas corporativos;
6. Avaliação de riscos e controles internos.

Como resultado da auditoria realizada a equipe identificou após análise das questões elaboradas, 03 (três) achados, quais sejam:

1. O quantitativo de servidores lotado em algumas unidades não está de acordo com o quantitativo estabelecido pelo Ato TRT GP nº 222/2015 ;
2. Ausência de medidas urgentes significativas para fazer frente a situação crítica decorrente das lacunas de pessoal, provocada pelo grande número de aposentadorias previstas no TRT13, de curto e médio prazo;
3. Atraso na execução das ações do Projeto de Gestão por Competência II.

8. RECOMENDAÇÕES

- Deverá a Administração adotar medidas para adequar o quantitativo de pessoal lotado nas unidades, em conformidade com o que estabelece o Ato TRT GP nº 222/2015;
- Deverá a administração adotar medidas urgentes, tais como ações estratégicas para autorização de realização de concurso público e/ou de Redistribuições, para preencher a grande lacuna de pessoal provocada pelo elevado número de aposentadorias que estão sendo concedidas, além das passíveis de serem concedidas;
- Implementar as ações em atraso previstas no Projeto de Gestão por Competência II;
- Incluir no SIGEST um novo cronograma para o cumprimento dessas ações em atraso com a devida justificativa do atraso e da nova data;
- Implementar um controle regular do cumprimento das ações previstas no Projeto, com a constante alimentação do SIGEST e demais sistemas das informações a respeito do andamento das ações.

Competência: Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEPE

9. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Em face do caráter conclusivo deste relatório, sugere-se seu envio ao Exmo. Sr. Desembargador Presidente deste Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, para conhecimento e sugestão das providências que entender necessárias.

À superior apreciação do Diretor da Secretaria de Controle Interno.

João Pessoa, 31 de agosto de 2018

Marcos José Alves da Silva
Técnico Judiciário

José Hugo Leite Quinho
Analista Judiciário

Mari Hara Onuki Monteiro
Técnico Judiciário

Nathália de Almeida Torres
Analista Judiciário

GLOSSÁRIO

CNJ – Conselho Nacional da Justiça

COSO – *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*

CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho

EFS – Entidades de Fiscalização Superior

EJUD – Escola Judicial do TRT13

GP – Gabinete da Presidência

IN – Instrução Normativa

RA – Resolução Administrativa

RDI – Requisição de Documento e Informação

SIGEPJT – Sistema de Gestão Pessoal da Justiça do Trabalho

SIGEST – Sistema de Gestão Estratégica

SCI – Secretaria de Controle Interno

SGP – Secretaria Geral da Presidência

TCU – Tribunal de Contas da União

TLP – Tabela de Lotação Paradigma

TRT – Tribunal Regional do Trabalho