



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO  
SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA**

**RELATÓRIO DE MONITORAMENTO**

**Monitoramento da Auditoria sobre Adequabilidade da Força de Trabalho do TRT da  
13ª Região (Protocolo 13.279/2018)**

**João Pessoa/PB – agosto/2021**

**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**  
**SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA**

**RELATÓRIO DE MONITORAMENTO**

**1. IDENTIFICAÇÃO DA AUDITORIA MONITORADA**

**1.1. Protocolo: 11.206/2018**

**1.2. Áreas Auditadas: GDG, Segepe**

**1.3. Período Auditado: 2017/2018**

**1.4. Objetivos:**

**Objetivo 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;**

**Objetivo 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: Marcos José Alves da Silva, José Hugo Leite Quinho, Mari Hara Onuki Monteiro e Nathália de Almeida Torres**

**1.6. Responsável pelo monitoramento: Marcos José Alves da Silva**

## SUMÁRIO

<b>1. Identificação.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Introdução.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Análise do Atendimento das Recomendações .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Conclusão.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Glossário.....</b>	<b>9</b>

## **2. INTRODUÇÃO**

### **2.1. Visão Geral do Objeto**

O monitoramento tem como finalidade acompanhar a evolução do plano de ação apresentado pela unidade auditada e verificar as providências adotadas pelos gestores em resposta às recomendações feitas no relatório de auditoria, a fim de que sejam cumpridas.

O presente monitoramento, protocolo 13.279/2018, tem como objeto a auditoria levada a efeito por meio do protocolo 11.206/2018, que procurou avaliar a gestão de pessoas contemplando em especial a Adequabilidade da Força de Trabalho da UPC frente as suas Atribuições, bem como a tempestividade e qualidade dos registros nos sistemas corporativos obrigatórios.

### **2.2. Metodologia utilizada**

Os trabalhos de monitoramento compreenderam análise documental, consulta a sistemas de informática e interpelações aos setores envolvidos.

### **2.3. Limitações**

Não houve nenhuma limitação ao presente monitoramento.

### 3. ANÁLISE DO ATENDIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES

**Achado 6.1:** O quantitativo de servidores lotado em algumas unidades não está de acordo com o quantitativo estabelecido pelo Ato TRT GP nº 222/2015.

**Recomendação:**

Recomendamos à 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.

**Análise:** Recomendação atendida. A Administração revogou o Ato TRT GP 225/2015 que deixou de ser parâmetro para definição de limites mínimos e máximos de lotações no âmbito do TRT13 e informou que a lotação atual das unidades administrativas e judiciárias deste Regional estão estabelecidas no novo Regulamento Geral da Secretaria, aprovado pela Resolução Administrativa 164/2016 e suas atualizações.

**Encaminhamento:** Desnecessário, tendo em vista que a recomendação foi atendida.

**Achado 6.2:** 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.

**Recomendação:**

Recomendamos à 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.

**Análise:** Recomendação Atendida. A Secretaria de Gestão de Pessoas e

Pagamento de Pessoal vem adotando medidas para minimizar os impactos das vacâncias provocadas pelas aposentadorias, conforme plano de ação (doc.28) e informações de doc. 31/33, tais como:

- 1) A redistribuição vem sendo utilizada sempre que possível e diante da manifestação do interesse da Administração e disponibilidade orçamentária;
- 2) Foi criada uma rotina interna na Segepe no sentido de a cada 3 meses se monitorar os concursos no TRE/PB e TRF 5ª Região;
- 3) Levantamento do número de servidores cedidos a outros órgãos, bem como o de servidores em licença sem vencimentos, para análise do impacto da não renovação dessas cessões e licenças sem vencimentos;
- 4) Analisar a distribuição da força de trabalho entre 1º e 2º graus, à luz da Resolução CNJ 219/16, considerando a redução do número de processos após a reforma trabalhista, de modo a possibilitar a revisão na alocação de servidores;
- 5) Foi conversado como os servidores que se encontram em abono de permanência para saber a real intenção, nesse momento e dadas as atuais condições, de requerer a aposentadoria;
- 6) Foi criado o programa banco de talentos, que permite a Administração ter uma visão mais ampla de como identificar servidores com competências, habilidades e atitudes com a finalidade de alocação em setores que estão necessitando para o desempenho de determinadas funções.

Informa ainda a Segepe que, com a alteração trazida pela EC 103/19, aumentando a idade mínima para a aquisição do benefício da aposentadoria, o número de vacâncias, por este motivo, deve estagnar nos próximos anos.

Por fim, informa que com a pandemia da Covid-19 houve uma mudança de hábitos, transformando o trabalho remoto, antes limitado a um determinado público, em uma realidade acessível a grande maioria dos servidores o que vem implicando na diminuição da quantidade de pedidos de aposentadorias.

**Encaminhamento:** Desnecessário, tendo em vista que foi atendida a recomendação.

**Achado 6.3:** Atraso na execução das ações do Projeto de Gestão por

Competência II.

**Recomendação:**

Recomendamos Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal:

- 1- Implementar as ações em atraso previstas no Projeto de Gestão por competência II;
- 2- Incluir no Sigest um novo cronograma para cumprimento dessas ações em atraso com a devida justificativa do atraso e da nova data;
- 3- 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.

**Análise:** Recomendação cumprida. Verifica-se que o Programa Gestão por competências atualmente está sendo atualizado e gerido pela Segepe, através do Sistema Sigep, que tem entre suas ferramentas o banco de talentos que ajuda a Administração identificar servidores com competências, habilidades e atitudes com a finalidade de alocação em setores que estão necessitando para o desempenho de determinadas funções, com o propósito também de tentar minimizar o impacto de aposentadorias na força de trabalho.

**Encaminhamento:** Desnecessário, tendo em vista que a recomendação foi atendida.

#### 4. CONCLUSÃO

O protocolo de auditoria 11.206/2018 procurou avaliar a gestão de pessoas contemplando em especial a Adequabilidade da Força de Trabalho do TRT da 13ª Região, bem como a tempestividade e qualidade dos registros pertinentes nos sistemas corporativos obrigatórios.

O presente monitoramento, protocolo 13.279/2018, constatou, como visto no capítulo 3 deste relatório, que foram cumpridas as recomendações referentes aos achados do Relatório de Auditoria (doc.2).

#### **4.1. BENEFÍCIOS ESPERADOS**

O atendimento às recomendações oriundas do relatório de auditoria constante do sequencial 02 destes autos, implica em uma melhoria dos procedimentos e práticas deste Regional, tendo em vista que reduz o risco de insucessos no desempenho da gestão.

#### **4.2. 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 adoção das providências que entender necessárias.

**À superior apreciação do Diretor da Secretaria de Auditoria Interna.**

João Pessoa, 18 de agosto de 2021

Marcos José Alves da Silva  
Seção de Fiscalização e Auditoria de Pessoal  
Secretaria de Auditoria Interna



## **GLOSSÁRIO**

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

EC – Emenda Constitucional

GDG – Gabinete da Diretoria Geral

GP – Gabinete da Presidência

Segepe – Secretaria de Gestão de pessoas

Sigest – Sistema de Gestão Estratégica

TRE – Tribunal Regional Eleitoral

TRF – Tribunal Regional Federal

TRT13 – Tribunal Regional do Trabalho – 13ª Região

UPC – Unidade Prestadora de Contas