



**Conselho Superior
da Justiça do Trabalho**



Fachada espelhada do edifício-sede do TST e do CSJT. (Foto: Secom/TST)

**Plano Anual de Auditoria
PAA 2025**

**Plano Anual de Capacitação de Auditoria
PAC-Aud 2025**

SUMÁRIO

1.	Contextualização.....	4
2.	A Secretaria de Auditoria.....	8
2.1.	Competências e atribuições.....	8
2.2.	Estrutura.....	9
3.	Visão Geral do Processo de Planejamento de Auditoria..	12
4.	O Processo de Planejamento da SECAUDI/CSJT com Base em Risco.....	16
4.1.	Entendimento do contexto.....	16
4.2.	Definição do Universo de Auditoria.....	17
4.3.	Avaliação da maturidade da gestão de riscos dos sistemas administrativos da JT.....	21
4.4.	Seleção dos objetos de auditoria com base em riscos...	21
5.	Trabalhos propostos para 2025.....	23
5.1.	Auditorias Sistêmicas.....	24
5.1.1.	Avaliação sistêmica sobre a implementação do regime de previdência complementar na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus - benefício especial.....	25
5.1.2.	Avaliação sistêmica sobre a concessão e o usufruto ou indenização da licença compensatória de que trata a Resolução CSJT 372/2023.....	27
5.1.3.	Avaliação do Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT).....	29
5.1.4.	Consolidação da proposta de Auditorias Sistêmicas a serem realizadas em 2025.....	30
5.2.	Auditorias em TRTs.....	33
5.2.1.	Avaliação da gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 20ª Região.....	34
5.2.2.	Avaliação da gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 3ª Região.....	35

5.2.3.	Consolidação da proposta de Auditorias em TRTs a serem realizadas em 2025.....	37
5.3.	Ações Coordenadas de Auditoria.....	38
5.4.	Monitoramentos do atendimento a determinações e recomendações decorrentes de auditoria.....	40
5.5.	Projetos Estratégicos.....	41
5.5.1.	Implementação da Avaliação Periódica nas Unidades de Auditoria dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.....	41
6.	Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud).....	43
7.	Conclusão.....	46
8.	Encaminhamento.....	46



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

1. Contextualização

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) possui, como função precípua, a supervisão administrativa dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus (CF/1988, art. 111-A, § 2º, II).

Ante essa atribuição, e a fim de melhor cumpri-la, o CSJT tem lançado mão da gestão estratégica, com seus processos de planejamento, execução, monitoramento, avaliação e correção, como meio eficaz para potencializar sua capacidade de gerar valor público à sociedade.

O primeiro ciclo de gestão estratégica do CSJT contemplou o período de 2010 a 2014, enquanto o segundo alcançou os anos de 2015 a 2020. Atualmente, encontra-se em andamento o terceiro ciclo, que abrange o período de 2021 a 2026. Nele, a Missão, a Visão, os Valores, as Perspectivas e os Objetivos Estratégicos estão assim definidos.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Com base no Plano Estratégico do CSJT, elaborou-se o Plano de Auditoria de Longo Prazo, para o período de 2022-2025, que representa o Plano Tático da área de Auditoria, o qual foi aprovado pelo ATO CSJT.GP.SECAUDI 100/2021.

Apresenta-se, a seguir, o Quadro-Resumo do Plano de Auditoria de Longo Prazo para o período de 2022-2025.

PLANO DE AUDITORIA DE LONGO PRAZO – 2022-2025 (QUADRO-RESUMO)

Objetivo Estratégico do CSJT:

Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados (Item III do PE-CSJT).

Linhas de ação finalísticas	Diretriz
1. Auditar a gestão no que tange à conformidade legal e à responsabilidade fiscal.	1. Regularidade e conformidade da gestão.
2. Auditar o ambiente, a gestão de riscos e os procedimentos relacionados à Política de Integridade.	1. Regularidade e conformidade da gestão.
3. Auditar a transparência, a confiabilidade das informações e demais aspectos que contribuam para o controle social.	1. Regularidade e conformidade da gestão.

Objetivo Estratégico do CSJT:

Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica (Item IV do PE-CSJT).

Linhas de ação finalísticas	Diretriz
4. Auditar os processos de governança institucional.	2. Qualidade e eficiência da gestão.
5. Auditar os processos de gestão estratégica.	2. Qualidade e eficiência da gestão.
6. Auditar o ambiente de controle, os processos de gestão de riscos e os mecanismos de controle interno.	2. Qualidade e eficiência da gestão.
7. Auditar a formulação, a implementação e os resultados das políticas e programas	2. Qualidade e eficiência da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

nacionais.	gestão.
8. Auditar o desempenho institucional com base em indicadores.	2. Qualidade e eficiência da gestão.

Objetivo Estratégico do CSJT:

Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira (Item V do PE-CSJT).

Linhas de ação finalísticas	Diretriz
9. Auditar a eficiência de planos e orçamentos públicos.	2. Qualidade e eficiência da gestão.
10. Auditar os processos de governança e gestão orçamentária.	2. Qualidade e eficiência da gestão.
11. Auditar a transparência e a confiabilidade das informações financeiras.	2. Qualidade e eficiência da gestão.

Objetivo Estratégico do CSJT:

Incrementar modelo de gestão de pessoas (Item VI do PE-CSJT).

Linhas de ação finalísticas	Diretriz
12. Auditar as políticas, os planos e os atos e procedimentos relativos à gestão de pessoas.	2. Qualidade e eficiência da gestão.

Objetivo Estratégico do CSJT:

Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados (Item VII do PE-CSJT).

Linhas de ação finalísticas	Diretriz
13. Auditar os planos e as políticas de gestão de TIC.	2. Qualidade e eficiência da gestão.
14. Auditar os sistemas de informação.	2. Qualidade e eficiência da gestão.

Objetivo Estratégico do CSJT:

Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica (Item IV do PE-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

CSJT).

Linhas de ação de gestão	Diretriz
15. Editar orientações normativas para definição, padronização e aperfeiçoamento dos métodos, técnicas, procedimentos e artefatos de documentação relativos às etapas de planejamento, execução, reporte e monitoramento das atividades de auditoria interna.	3. Organização, uniformização e integração da atividade de auditoria interna.
16. Mapear os riscos inerentes à gestão administrativa para orientar o planejamento das ações de auditoria.	3. Organização, uniformização e integração da atividade de auditoria interna.
17. Fomentar a realização de auditorias sistêmicas e ações coordenadas de auditoria, a fim de garantir maior amplitude e impacto das ações de auditoria.	3. Organização, uniformização e integração da atividade de auditoria interna.
18. Fomentar o desenvolvimento profissional dos auditores.	3. Organização, uniformização e integração da atividade de auditoria interna.
19. Incrementar a utilização de soluções de tecnologia da informação para gestão e suporte às ações de auditoria.	3. Organização, uniformização e integração da atividade de auditoria interna.
20. Instituir programa de avaliação da qualidade dos trabalhos de auditoria interna.	3. Organização, uniformização e integração da atividade de auditoria interna.

Como se pode observar, o Plano de Auditoria de Longo Prazo estabelece, para 5 dos 7 objetivos estratégicos do CSJT, 20 linhas de ação, segundo 3 diretrizes.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesse contexto, a proposta de Plano Anual de Auditoria para 2025, que será apresentada a seguir, contemplará atividades de auditoria interna que darão concretude às linhas de ação acima apresentadas.

2. A Secretaria de Auditoria

2.1. Competências e atribuições

A Secretaria de Auditoria (SECAUDI) é a unidade do CSJT responsável pela realização das atividades de auditoria interna no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, sem prejuízo da atuação das Unidades de Auditoria Interna de cada Tribunal Regional.

Suas competências estão definidas, em nível amplo, no Regulamento-Geral do CSJT e, em termos específicos, no Ato CSJT.GP.SG 23, de 11/3/2021.

A SECAUDI, no cumprimento de sua missão, presta auxílio:

1. à Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na condição de dirigente máxima do Órgão, por meio de avaliações e consultorias, baseadas em risco, sobre a eficácia dos processos de governança, de gestão de riscos e controles internos e de integridade, atuando na 3ª linha de defesa;

2. ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na função de supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus; e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

3. ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na função de órgão central do Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus - SIAUD-JT.

Quanto ao SIAUD-JT, cumpre destacar que ele foi instituído pela Resolução CSJT 311, de 24/9/2021.

Em face dessas funções, compete à SECAUDI desenvolver projetos e atividades que garantam o efetivo funcionamento do Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, assim como realizar atividades de auditoria no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Ademais, cumpre destacar que a atuação da SECAUDI é pautada na estreita observância das disposições do Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e do Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, aprovados pela Resolução CSJT 282, de 26/2/2021.

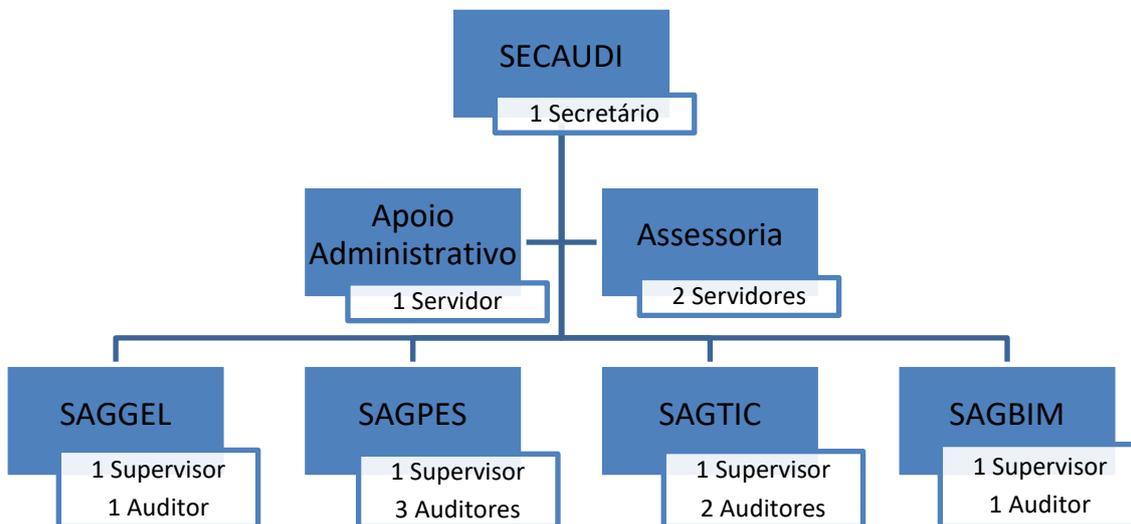
O Plano Anual de Auditoria ora apresentado, e que será submetido à deliberação da Presidência do CSJT, atende à Resolução CNJ 309, de 11/3/2020, que, em seu art. 32, estabelece a obrigatoriedade de todos os órgãos do Poder Judiciário disporem de Planos Anuais de Auditoria.

2.2. Estrutura

Eis a configuração da Secretaria de Auditoria:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO



Os temas objeto de atuação da SECAUDI estão assim distribuídos entre as Seções.

A Seção de Auditoria de Gestão de Governança, Estratégia e Logística (SAGGEL) é responsável pela realização de atividades de auditoria interna em matérias relativas à governança e estratégia institucional e à logística, incluídas as aquisições de bens e serviços.

A Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas e Benefícios (SAGPES) é responsável pela realização de atividades de auditoria interna em matérias relativas à gestão de pessoal e de benefícios.

A Seção de Auditoria de Gestão de Bens Imóveis (SAGBIM) é responsável pela realização de atividades de auditoria interna em matérias relativas à execução de obras e à aquisição, locação, manutenção e reforma de imóveis.

Por fim, a Seção de Auditoria de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação (SAGTIC) é responsável pela



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

realização de atividades de auditoria em matérias relativas ao portfólio de Tecnologia da Informação e da Comunicação.

Além da realização concreta das atividades de auditoria interna, tornou-se imperioso à SECAUDI o desenvolvimento de uma série de projetos com o objetivo de aperfeiçoar os processos de trabalho relacionados à atividade de auditoria e de instituir mecanismos destinados à avaliação e melhoria constante das práticas nessa área, à luz do que dispõem a Resolução CNJ 309/2020, que aprovou as diretrizes técnicas das atividades de auditoria governamental do Poder Judiciário, e a Resolução CSJT 282/2021, que aprovou o Estatuto de Auditoria Interna e o Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho.

Ademais, em face da Resolução CSJT 311/2021, que instituiu o Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, a SECAUDI assumiu um importante papel de coordenação das Unidades de Auditoria Interna dos Tribunais Regionais do Trabalho, à vista do aprimoramento da atividade de auditoria interna nesse segmento de Justiça.

Nesse contexto, a partir de 2023, dois servidores foram direcionados ao desenvolvimento de projetos estratégicos de interesse da SECAUDI, em função dos desafios apresentados acima.

Por fim, destaca-se que a SECAUDI conta com um servidor para todo o apoio administrativo de que a unidade necessita.

Vê-se, portanto, que a SECAUDI conta atualmente com uma força de trabalho formada por 15 servidores, que possuem formação nas mais diversas áreas do conhecimento: administração, arquitetura e urbanismo, contabilidade,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

engenharia, matemática, tecnologia da informação, entre outras. Muitos possuem especialização, quer na sua área de formação, quer em áreas afetas à administração pública, como a auditoria governamental.

Todavia, sabe-se que a formação deve ser um processo contínuo, sobretudo para os servidores que atuam nesta área, responsável pela avaliação dos mais variados e complexos aspectos da gestão de um Órgão.

Assim, além das diversas ações de auditoria que serão propostas, imperioso se faz programar ações de capacitação, a fim de possibilitar à equipe o aprimoramento das competências e habilidades necessárias à qualidade do trabalho que está sendo proposto.

Por essa razão, a presente proposta de Plano Anual de Auditoria para 2025 se faz acompanhar do respectivo Plano Anual de Capacitação de Auditoria.

3. Visão Geral do Processo de Planejamento de Auditoria

No âmbito da Justiça do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução CSJT 282/2021, que instituiu o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e o Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho.

Nos termos do art. 4º dessa resolução, a missão da auditoria interna é aumentar e proteger o valor organizacional, fornecendo avaliações e consultorias objetivas sobre a eficácia dos processos de governança, de gestão de riscos e de controles internos, atuando na 3ª linha de defesa



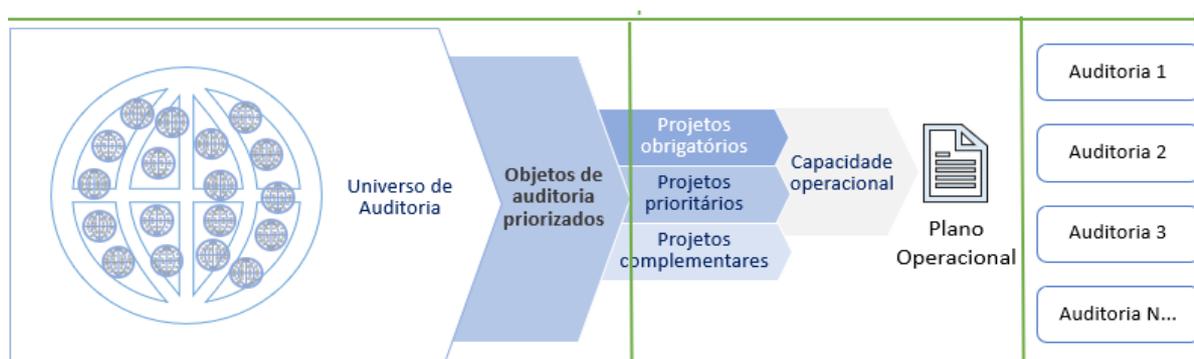
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Ainda, de acordo com o seu art. 30, inciso VIII, compete à Secretaria de Auditoria do CSJT - SECAUDI/CSJT - elaborar **Plano Anual de Auditoria** preferencialmente **baseado em risco**, o que permite que a atividade de auditoria interna alinhe e concentre adequadamente seus recursos limitados para prestar avaliação perspicaz, proativa e focada nas questões que estejam com maior exposição a ameaças capazes de afetar o alcance dos objetivos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

A expressão "Planejamento de Auditoria Baseado em Riscos" compreende, em termos gerais, as etapas de elaboração do Plano Anual de Auditoria.

Em termos temporais, o processo de planejamento anual da atividade de auditoria interna é segregado em dois momentos distintos: no primeiro, são identificados, estudados e priorizados os objetos que compõem o Universo de Auditoria e, no segundo, estabelecem-se quais serão os objetos de auditoria que comporão o plano anual para cada exercício, mediante a consideração de outros fatores, como projetos de execução obrigatória, oportunidade de atuação e questões relativas à capacidade operacional.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Relativamente ao processo de mapeamento e priorização dos objetos do Universo de Auditoria, sua realização percorre as seguintes etapas:



A primeira etapa consiste no entendimento da unidade auditada. No entanto, como a atuação da SECAUDI/CSJT compreende diferentes Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a primeira etapa do processo de planejamento será denominada "**Entendimento de Contexto**", de forma a contemplar a visão sistêmica, conjunta, de todos os órgãos que executam funções administrativas na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

O objetivo dessa etapa é produzir conhecimento e fornecer informações suficientes para possibilitar o desenvolvimento das etapas subsequentes.

Na segunda etapa, denominada "**Definição do Universo de Auditoria**", ocorre a definição do conceito a ser aplicado no estabelecimento dos objetos de auditoria e, então, se realiza a identificação dos objetos constantes do universo em estudo.

Os objetos de auditoria podem ser **processos**, programas, políticas, unidades de negócio, linhas de produtos ou serviços, sistemas, controles, operações, contas, divisões,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

funções, procedimentos, entre outros. A definição do Universo de Auditoria deve ser lastreada em prévio entendimento sobre o contexto.

Com o universo de Auditoria mapeado, a SECAUDI/CSJT tem a possibilidade de definir sua estratégia de atuação, a extensão da cobertura de seus exames e as diretrizes para a rotação de ênfase¹ dos objetos de auditoria identificados.

No contexto de atuação da SECAUDI/CSJT, o universo de auditoria compreende o conjunto de universos de auditoria de 24 Tribunais Regionais do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Todavia, esses diferentes universos coexistem de forma inter-relacionada e interdependente, formando uma rede que pode ser analisada sob diferentes perspectivas.

A terceira etapa é denominada **"Avaliação da Maturidade da Gestão de Riscos"** dos Tribunais Regionais do Trabalho e do CSJT, a qual tem por objetivo possibilitar à SECAUDI/CSJT a tomada de decisão sobre em que medida ela poderá, ou não, valer-se dos riscos que eventualmente já tenham sido mapeados e avaliados pela gestão.

Finalmente, procede-se à **Seleção dos Trabalhos de Auditoria com Base em Riscos**, utilizando, para tanto, o cadastro de riscos das Unidades Auditadas, se confiável, e, se não, o mapeamento de riscos realizado pela própria SECAUDI ou **fatores de risco**.

Dessa forma, o Plano Anual de Auditoria deve corresponder a um portfólio de projetos de avaliação e

¹ A rotação de ênfase constitui um rodízio do foco da auditoria entre os objetos que compõem o Universo de Auditoria em determinado período, de modo a evitar, por um lado, a realização de diversos trabalhos de auditoria sobre um mesmo objeto; por outro lado, a inexistência de trabalhos sobre outros objetos associados a um menor risco.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

consultoria a serem realizados sobre objetos constantes do universo de auditoria previamente mapeado, considerados os riscos associados e demais fatores de priorização estabelecidos.

4. O Processo de Planejamento da SECAUDI/CSJT com Base em Risco

De forma a garantir que a SECAUDI/CSJT agregue valor à gestão, concentrando seus trabalhos nas áreas e atividades cujo alcance dos objetivos pode ser mais fortemente impactado por eventos internos ou externos, ou seja, nas áreas de maior risco, são percorridas diversas etapas, conforme detalhamento a seguir.

4.1. Entendimento do contexto

Por força das disposições contidas no art. 111-A, § 2º, inciso II, da Constituição Federal, incluídas pela Emenda Constitucional 45/2004, o CSJT exerce a função de supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

A supervisão ocorre por meio da realização de orientação normativa, supervisão técnica e fiscalização específica dos serviços responsáveis pelas atividades de tecnologia da informação, gestão de pessoas, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio, assessoramento parlamentar, controle interno, planejamento estratégico, preservação da memória da Justiça do Trabalho de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

primeiro e segundo graus, além de outros serviços encarregados de atividades comuns sob coordenação do órgão central.

Em outras palavras, há diversos sistemas administrativos com serviços responsáveis por atividades de governança e gestão executadas no próprio Conselho Superior da Justiça do Trabalho e em 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho.

O histórico de auditorias passadas remete ao entendimento de que, em cada um dos 25 (vinte e cinco) órgãos, os serviços responsáveis pela execução de atividades administrativas apresentam níveis variados de estrutura organizacional, de processos de trabalho, de pessoal, de tecnologia.

4.2. Definição do Universo de Auditoria

Por definição, os processos de negócio representam a atuação cotidiana das instituições, possuindo certa perenidade organizacional, estando diretamente relacionados com os riscos e com os controles implementados pela organização, o que os torna passíveis de receberem trabalhos de auditoria.

Assim, passou-se a considerar os **processos de negócio** (ou grupo de processos correlatos) como o padrão preferencial de conceito para a definição dos objetos de auditoria.

Partindo da identificação dos macroprocessos, processos e subprocessos correlatos, estabeleceram-se os processos auditáveis de forma a agrupá-los por macroprocesso, processo ou subprocesso, conforme a necessidade, considerando o aprendizado das etapas de planejamento, em especial, de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

definição de objeto de auditoria em relação a trabalhos anteriormente realizados.

Nesse sentido, elegeram-se, como processos auditáveis, os seguintes:

- o macroprocesso de governança e gestão de riscos e controles;
- os processos:
 - ✓ de gestão de precatórios e RPVs;
 - ✓ de gestão da assistência jurídica a pessoas carentes - Perícia Judicial;
 - ✓ de gestão de pessoas;
 - ✓ de gestão das indenizações a magistrados e servidores;
 - ✓ de gestão das contratações;
 - ✓ de gestão logística e infraestrutura física;
- os subprocessos:
 - ✓ de pagamento de magistrados e servidores no regime próprio de previdência social (RPPS);
 - ✓ de pagamento de servidores no regime geral de previdência social (RGPS);
 - ✓ de pagamento de magistrados e servidores no regime de previdência complementar (RPC);
 - ✓ de pagamento de estagiários/menores aprendizes/residentes jurídicos;
 - ✓ de pagamento de passivos de pessoal;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- ✓ de gestão orçamentária, financeira e contábil da folha de pagamento;
- ✓ de gestão de imóveis de uso;
- ✓ de serviços TI;
- ✓ de segurança da informação; e
- ✓ de execução de processo de *software*.

Foram estabelecidos, então, 17 processos auditáveis, conforme quadro abaixo:

PROCESSOS AUDITÁVEIS	OBJETIVOS-CHAVE DOS PROCESSOS
1. Governança e gestão de riscos e controles	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar, com fundamento em evidências, o ambiente, os cenários, as alternativas, o desempenho e os resultados atuais e os almejados.• Selecionar alternativas de tratamento para os problemas identificados, traçar objetivos, definir estratégia de atuação, estabelecer estruturas para viabilizar a execução da estratégia e gerir riscos.• Monitorar os resultados, o desempenho e o cumprimento de políticas e planos, confrontando-os com as metas estabelecidas.
2. Gestão de Precatórios e RPVs	<ul style="list-style-type: none">• Garantir o pagamento aos beneficiários dos exatos valores definidos pelo juízo após o trânsito em julgado.
3. Gestão da Assistência Jurídica a Pessoas Carentes - Perícia Judicial	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que o juiz seja assistido por perito quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico.
4. Gestão de pessoas	<ul style="list-style-type: none">• Garantir a valorização dos servidores, a humanização nas relações de trabalho, a promoção da saúde, o aprimoramento contínuo das condições de trabalho, a qualidade de vida no trabalho, o desenvolvimento de competências, de talentos, do criativo e da inovação e a adequada distribuição da força de trabalho.
5. Pagamento de magistrado e servidor vinculado ao RPPS	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que magistrados e servidores vinculados ao RPPS sejam pagos em conformidade com as leis e regulamentações vigentes.
6. Pagamento de magistrado e servidor vinculado ao RPC	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que magistrados e servidores vinculados ao RPC sejam pagos em



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

	conformidade com as leis e regulamentações vigentes.
7. Pagamento de servidor vinculado ao RGPS	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que servidores vinculados ao RGPS sejam pagos em conformidade com as leis e regulamentações vigentes.
8. Pagamento de passivos de pessoal	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que magistrados e servidores recebam verbas reconhecidas administrativamente e que não foram pagas tempestivamente.
9. Pagamento de estagiário, menor aprendiz e residente jurídico	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que estagiários, menores aprendizes e residentes jurídicos sejam pagos em conformidade com as leis e regulamentações vigentes.
10. Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil da folha de pagamento	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que a gestão orçamentária, financeira e contábil da folha de pagamento observe as normas vigentes.
11. Gestão das indenizações a magistrados e servidores	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que magistrados e servidores sejam indenizados em conformidade com as leis e regulamentações vigentes.
12. Gestão das contratações	<ul style="list-style-type: none">• Assegurar a seleção da proposta apta a gerar o resultado de contratação mais vantajoso para a Administração Pública, com observância dos direitos dos licitantes.• Garantir que as contratações atendam efetivamente às necessidades da Administração.• Garantir que os valores pagos relativos às contratações observem os exatos termos pactuados e a legislação vigente.
13. Gestão de imóveis de uso	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que as instalações imobiliárias atendam adequadamente às necessidades dos serviços prestados pela Justiça do Trabalho.
14. Gestão de Logística e Infraestrutura física	<ul style="list-style-type: none">• Garantir a disponibilização dos recursos logísticos necessários à prestação dos serviços pela Justiça do Trabalho.
15. Gestão de Serviços de TIC	<ul style="list-style-type: none">• Garantir a transformação digital por meio de serviços e soluções digitais inovadoras que impulsionem a evolução tecnológica da Justiça do Trabalho.
16. Execução de processo de software	<ul style="list-style-type: none">• Garantir a transformação digital por meio de serviços e soluções digitais inovadoras que impulsionem a evolução tecnológica da Justiça do Trabalho.
17. Segurança da Informação	<ul style="list-style-type: none">• Garantir a proteção da informação contra ameaças à sua confidencialidade, integridade, disponibilidade e autenticidade, para manutenção das ações do negócio.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

4.3. Avaliação da maturidade da gestão de riscos dos sistemas administrativos da JT

Existem diferentes bases que podem ser utilizadas para a elaboração do Plano de Auditoria com base em riscos, devendo se considerar as condições do contexto:

- Avaliação de riscos dos sistemas administrativos realizada pelo CSJT;
- Avaliação de riscos dos sistemas administrativos realizada pela SECAUDI/CSJT;
- Fatores de riscos.

Constatada a inexistência de gestão de riscos dos sistemas administrativos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, no âmbito do CSJT, e a inviabilidade, neste momento, de a SECAUDI/CSJT realizar a identificação e avaliação dos riscos dado o contexto de cada um dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, utilizou-se critério de priorização, chamado de **fatores de risco**, para a seleção dos objetos de auditoria do Universo em estudo.

4.4. Seleção dos objetos de auditoria com base em riscos

Finalizada a etapa de avaliação da maturidade da gestão de riscos e definida a base a ser utilizada para priorização dos objetos, dá-se início ao processo de seleção dos objetos de auditoria com base em riscos.

Foram estabelecidos os seguintes fatores de priorização de objetos de auditoria: processos, pessoas,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

tecnologia, direito aplicável, integridade, tempo da última auditoria da SECAUDI/CSJT e nível de preocupação da Administração.

À exceção do último fator, a todos os demais foi estabelecida uma escala de pontuação, variando entre 1, 2, 5, 8 e 10, de acordo com a percepção da equipe sobre o nível de maturidade do processo; o grau de concordância sobre uma afirmação referente a pessoas e tecnologia; a magnitude de alterações no direito aplicável; a probabilidade de quebra de integridade; e a frequência da cobertura de auditoria.

No que se refere ao nível de preocupação da Administração, foi atribuída uma escala de pontuação, variando entre 1, 2, 5, 8, 10, 15 e 20. Os três últimos valores são alcançados quando se identificou uma preocupação específica com determinado processo e/ou TRT. Nesse caso, em uma segunda camada de avaliação, foi identificado o nível de atenção a ser dado: baixo - 10 pontos; médio - 15 pontos; ou alto - 20 pontos.

Ordenados do maior para o menor nível de criticidade, os processos auditáveis apresentaram o resultado² constante da tabela abaixo:

Processo PAA 2025	Fatores de risco (Vulnerabilidades)			Fatores Externos (Direito aplicável)	Fator de risco (Integridade)	Tempo da última auditoria	Nível de preocupação	Criticidade PAA 2025	
	Processos	Pessoas	Tecnologia						
Pagamento de magistrado e servidor (RPC)	10	10	10	10	8	10	20	78	Extremo
Pagamento de servidor RGPS	5	8	10	10	5	10	20	68	Alto
Pagamento de passivos de pessoal	10	8	10	10	8	2	20	68	Alto

² Em 2023, introduziu-se essa metodologia de definição e classificação dos processos auditáveis conforme o risco. Por ocasião deste planejamento, realizou-se a atualização da pontuação e interlocução com a atual administração, o que gerou o presente resultado.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Gestão de imóveis de uso	10	10	8	5	8	1	20	62	Alto
Pagamento estagiário/menor aprendiz/residente jurídico	10	2	5	8	5	10	20	60	Alto
Gestão de Logística e Infraestrutura física	5	2	5	8	8	10	20	60	Alto
Pagamento de magistrado e servidor (RPPS)	5	8	10	10	5	1	20	59	Alto
Gestão das contratações	5	8	5	10	5	1	20	54	Alto
Governança e gestão de riscos e controles	5	5	1	8	5	8	20	53	Alto
Gestão de Precatórios e RPVs	8	8	8	8	10	2	20	53	Alto
Gestão Orçamentária e Financeira da folha de pagamento	2	2	8	10	8	1	20	51	Alto
Gestão da Assistência Jurídica a Pessoas Carentes	5	1	2	8	5	8	8	49	Médio
Gestão de pessoas	8	5	8	1	1	1	20	48	Médio
Gestão das indenizações a magistrados e servidores	5	2	2	5	5	8	15	46	Médio
Gestão de serviços de TIC	8	5	8	8	5	5	5	44	Médio
Execução de processo de software	5	8	5	8	8	1	5	40	Médio
Segurança da informação	8	8	2	5	5	1	5	34	Médio

5. Trabalhos propostos para 2025

O planejamento abrangente baseado em riscos permite que a atividade de auditoria interna alinhe e concentre adequadamente seus recursos limitados para prestar avaliação perspicaz, proativa e focada nas questões mais prementes da organização.

Dos 17 processos auditáveis, 1 (um) apresentou nível extremo de criticidade; 10 (dez), nível alto; e 6 (seis), nível médio.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Considerando, em conjunto, a escala de criticidade, a oportunidade, a capacidade operacional da SECAUDI/CSJT, a preocupação da Administração e a rotação de ênfase, apresentam-se abaixo os trabalhos de auditoria propostos para o exercício de 2025.

A proposta de plano contempla a avaliação do processo classificado com "criticidade extrema", relativo ao pagamento de magistrado e servidor pelo regime de previdência complementar; a avaliação de dois processos classificados com "criticidade alta", relativos à gestão de imóveis de uso e pagamento de magistrado e servidor (RPPS), e um processo com "criticidade média", relativo à gestão de serviços de TIC, mas que tem intersecção com o processo de pagamento de magistrado e servidor, este com nível de "criticidade alta".

5.1. Auditorias Sistêmicas

Classificam-se como auditorias sistêmicas aquelas destinadas a avaliar determinado macroprocesso, processo ou subprocesso de gestão, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, executada conforme metodologia pré-estabelecida, com o propósito de fornecer opinião ou conclusões independentes acerca do seu funcionamento.

É importante deixar assente que auditorias sistêmicas possuem características diferentes das auditorias feitas especificamente em um determinado Tribunal Regional.

Com elas, não se pretende realizar testes como se fossem 24 (vinte e quatro) auditorias diferentes, mas, com a identificação de riscos e controles comuns, avaliar a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

conformidade de um único sistema de gestão aplicável a todos os TRTs, indistintamente.

Esse modelo de auditoria possui grande relevância na medida em que é capaz de contribuir para o aperfeiçoamento de programas, projetos e atividades que alcançam o CSJT e os 24 Tribunais Regionais do Trabalho.

5.1.1. Avaliação sistêmica sobre a implementação do regime de previdência complementar na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus - benefício especial

Inicialmente, cumpre destacar que essa avaliação sistêmica esteve prevista no Plano Anual de Auditoria do CSJT para o exercício de 2024 (ATO CSJT.GP.SECAUDI 134/2023).

Todavia, em face da realização da auditoria especial na Secretaria de Precatórios do TRT da 14ª Região, conforme determinado pela Presidência do CSJT (DESPACHO GP/SEGP 687, Processo 6011554/2024-00), a avaliação sobre o regime de previdência complementar teve que ser suspensa, pois a maior parte da equipe que estava destinada a esse trabalho foi remanejada para compor a equipe que realizou a auditoria de precatórios.

Assim, propõe-se a continuação e conclusão da avaliação sobre o regime de previdência complementar em 2025, sob os mesmos fundamentos do planejamento de 2024.

A ação sistêmica cumpre as Linhas de Ação Finalísticas 1, 6 e 17 estabelecidas no Plano de Auditoria de Longo Prazo 2022-2025, a saber:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

1. Auditar a gestão no que tange à conformidade legal e à responsabilidade fiscal;

6. Auditar o ambiente de controle, os processos de gestão de riscos e os mecanismos de controle interno; e

17. Fomentar a realização de auditorias sistêmicas e ações coordenadas de auditoria, a fim de garantir maior amplitude e impacto das ações de auditoria.

Ante o que dispõe o art. 38 da Resolução CNJ 309/2020, segue tabela que consubstancia os principais aspectos da referida auditoria.

PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO CSJT - 2025 (QUADRO-RESUMO)

AUDITORIAS SISTÊMICAS

Avaliação sistêmica sobre a implementação do regime de previdência complementar na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus - benefício especial.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar a conformidade legal dos atos de gestão referentes ao benefício especial.
Escopo	<ul style="list-style-type: none">• Exames de conformidade sobre os atos e procedimentos administrativos relacionados ao cálculo do benefício especial, à opção de migração para o regime de previdência complementar, aos cálculos de folha e respectivos pagamentos e retenções tributárias, e demais aspectos correlatos.
Relevância	<ul style="list-style-type: none">• A Administração do CSJT comunicou alto nível de preocupação específica com o pagamento de magistrados e servidores que migraram para o regime de previdência complementar.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção da equipe de que os processos são disparados por demandas não frequentes e cujo encaminhamento não apresenta um conjunto de atividades previamente definidas. Não há estrutura do processo;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção de que as pessoas que desempenham papéis e responsabilidades não possuem, no conjunto, as competências necessárias e/ou não estão alocadas em número suficiente;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção de que a tecnologia utilizada não é atual e adequada;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da conclusão de que o direito aplicável sofreu alteração



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

	durante o exercício de 2023;
	<ul style="list-style-type: none">• Processo suscetível à quebra de integridade;• Tema ainda não auditado pela SECAUDI/CSJT.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a conformidade dos atos e procedimentos relacionados ao tema;• Correção das inconformidades eventualmente identificadas;• Aprimoramento dos processos de trabalhos;• Padronização dos critérios relacionados ao regime de previdência complementar no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.
Dimensionamento da Equipe	<ul style="list-style-type: none">• 4 auditores.
Inspeções <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none">• A serem definidas na fase de planejamento e execução da auditoria sistêmica, caso sejam necessárias.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• janeiro a maio de 2025.

5.1.2. Avaliação sistêmica sobre a concessão e o usufruto ou indenização da licença compensatória de que trata a Resolução CSJT 372/2023.

A ação sistêmica cumpre as Linhas de Ação Finalísticas 1, 6, 10 e 17 estabelecidas no Plano de Auditoria de Longo Prazo 2022-2025, a saber:

1. Auditar a gestão no que tange à conformidade legal e à responsabilidade fiscal;

6. Auditar o ambiente de controle, os processos de gestão de riscos e os mecanismos de controle interno;

10. Auditar os processos de governança e gestão orçamentária; e

17. Fomentar a realização de auditorias sistêmicas e ações coordenadas de auditoria, a fim de garantir maior amplitude e impacto das ações de auditoria.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ante o que dispõe o art. 38 da Resolução CNJ 309/2020, segue tabela que consubstancia os principais aspectos da referida auditoria.

PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO CSJT – 2025 (QUADRO-RESUMO)

AUDITORIAS SISTÊMICAS

Avaliação sistêmica sobre a concessão e o usufruto ou indenização da licença compensatória de que trata a Resolução CSJT 372/2023.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar a conformidade legal dos atos de gestão referentes à licença compensatória de que trata a Resolução CSJT 372/2023.
Escopo	<ul style="list-style-type: none">• Exames de conformidade sobre os atos e procedimentos administrativos relacionados à acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias por magistrados, à concessão da licença compensatória, à fruição da licença compensatória ou sua indenização, incluindo, nesse caso, os procedimentos de cálculo e pagamento.
Relevância	<ul style="list-style-type: none">• A Administração do CSJT comunicou preocupação específica com esse tema, sobretudo por se tratar de recente implantação na Justiça do Trabalho.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção da equipe de que, por se tratar de normativo recente, os processos podem apresentar falhas de desenho e controle, gerando desconformidade dos atos e procedimentos em relação ao fixado na Resolução CSJT 372/2023 e, ainda, falta de uniformidade na sua implementação pelos diversos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção de que as pessoas que desempenham papéis e responsabilidades não possuem, no conjunto, as competências necessárias e/ou não estão alocadas em número suficiente;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção de que a tecnologia utilizada não é atual e adequada;• Processo suscetível à quebra de integridade;• Tema ainda não auditado pela SECAUDI/CSJT.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a conformidade dos atos e procedimentos relacionados ao tema;• Correção das inconformidades eventualmente identificadas;• Aprimoramento dos processos de trabalhos;• Padronização dos critérios relacionados à concessão e ao usufruto ou indenização da licença compensatória de que trata a Resolução CSJT 372/2023.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Dimensionamento da Equipe	• 4 auditores.
Inspeções <i>in loco</i>	• A serem definidas na fase de planejamento e execução da auditoria sistêmica, caso sejam necessárias.
Cronograma	• janeiro a novembro de 2025.

5.1.3. Avaliação do Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT)

A ação sistêmica cumpre as Linhas de Ação Finalísticas 11 e 14 estabelecidas no Plano de Auditoria de Longo Prazo 2022-2025, a saber:

11. Auditar a transparência e a confiabilidade das informações financeiras; e

14. Auditar os sistemas de informação.

Ante o que dispõe o art. 38 da Resolução CNJ 309/2020, segue tabela que consubstancia os principais aspectos da referida auditoria.

PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO CSJT - 2025 (QUADRO-RESUMO)

AUDITORIAS SISTÊMICAS

Avaliação do Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT).

Objetivo	• Avaliar o Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT) quanto ao atendimento dos requisitos de uniformidade, disponibilidade e controle dos dados relativos ao cadastro e pagamento de servidores e magistrados, conforme determinado pelo Tribunal de Contas da União no Acórdão 1993/2014 - Plenário.
Escopo	• Exames relativos às bases de dados e à operação do Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT).
Relevância	• O Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT) surgiu da necessidade de padronização, controle e disponibilidade dos dados relativos ao pagamento de pessoal na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, tendo por beneficiários do sistema os



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

	Tribunais Regionais do Trabalho e, sobretudo, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o cumprimento de sua missão constitucional.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Não utilização da mesma versão do SIGEP-JT pelos Tribunais Regionais do Trabalho;• Desenvolvimento e implantação de funcionalidades e itens de informação por tribunais específicos, descaracterizando a uniformidade do sistema;• Indisponibilidade de acesso às bases de dados pelo CSJT;• Inconsistências das bases de dados por falta de controles do sistema;• Utilização de recursos tecnológicos externos por falta de funcionalidade no sistema.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a uniformidade, disponibilidade e controle dos dados do SIGEP-JT;• Correção das inconformidades eventualmente identificadas;• Aprimoramento do SIGEP-JT como ferramenta essencial para que o CSJT exerça com maior efetividade a supervisão administrativa da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.
Dimensionamento da Equipe	<ul style="list-style-type: none">• 4 auditores.
Inspeções <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none">• A serem definidas na fase de planejamento e execução da auditoria sistêmica, caso sejam necessárias.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• janeiro a novembro de 2025.

5.1.4. Consolidação da proposta de Auditorias Sistêmicas a serem realizadas em 2025

PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO CSJT – 2025 (QUADRO-RESUMO)

QUADRO I

AUDITORIAS SISTÊMICAS

Avaliação sistêmica sobre a implementação do regime de previdência complementar na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus – benefício especial.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar a conformidade legal dos atos de gestão referentes ao benefício especial.
Escopo	<ul style="list-style-type: none">• Exames de conformidade sobre os atos e procedimentos administrativos relacionados ao cálculo do benefício especial, à opção de migração para o regime de previdência complementar, aos cálculos de folha e respectivos pagamentos e retenções tributárias, e demais



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

	aspectos correlatos.
Relevância	<ul style="list-style-type: none">• A Administração do CSJT comunicou alto nível de preocupação específica com o pagamento de magistrados e servidores que migraram para o regime de previdência complementar.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção da equipe de que os processos são disparados por demandas não frequentes e cujo encaminhamento não apresenta um conjunto de atividades previamente definidas. Não há estrutura do processo;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção de que as pessoas que desempenham papéis e responsabilidades não possuem, no conjunto, as competências necessárias e/ou não estão alocadas em número suficiente;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção de que a tecnologia utilizada não é atual e adequada;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da conclusão de que o direito aplicável sofreu alteração durante o exercício de 2023;• Processo suscetível à quebra de integridade;• Tema ainda não auditado pela SECAUDI/CSJT.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a conformidade dos atos e procedimentos relacionados ao tema;• Correção das inconformidades eventualmente identificadas;• Aprimoramento dos processos de trabalhos;• Padronização dos critérios relacionados ao regime de previdência complementar no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.
Dimensionamento da Equipe	<ul style="list-style-type: none">• 4 auditores.
Inspeções <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none">• A serem definidas na fase de planejamento e execução da auditoria sistêmica, caso sejam necessárias.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• janeiro a maio de 2025.
Avaliação sistêmica sobre a concessão e o usufruto ou indenização da licença compensatória de que trata a Resolução CSJT 372/2023.	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar a conformidade legal dos atos de gestão referentes à licença compensatória de que trata a Resolução CSJT 372/2023.
Escopo	<ul style="list-style-type: none">• Exames de conformidade sobre os atos e procedimentos administrativos relacionados à acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias por magistrados, à concessão da licença compensatória, à fruição da licença compensatória ou sua indenização, incluindo, nesse caso, os procedimentos de cálculo e pagamento.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Relevância	<ul style="list-style-type: none">• A Administração do CSJT comunicou preocupação específica com esse tema, sobretudo por se tratar de recente implantação na Justiça do Trabalho.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção da equipe de que, por se tratar de normativo recente, os processos podem apresentar falhas de desenho e controle, gerando desconformidade dos atos e procedimentos em relação ao fixado na Resolução CSJT 372/2023 e, ainda, falta de uniformidade na sua implementação pelos diversos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção de que as pessoas que desempenham papéis e responsabilidades não possuem, no conjunto, as competências necessárias e/ou não estão alocadas em número suficiente;• Possível ocorrência de eventos de risco, partindo da percepção de que a tecnologia utilizada não é atual e adequada;• Processo suscetível à quebra de integridade;• Tema ainda não auditado pela SECAUDI/CSJT.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a conformidade dos atos e procedimentos relacionados ao tema;• Correção das inconformidades eventualmente identificadas;• Aprimoramento dos processos de trabalhos;• Padronização dos critérios relacionados à concessão e ao usufruto ou indenização da licença compensatória de que trata a Resolução CSJT 372/2023.
Dimensionamento da Equipe	<ul style="list-style-type: none">• 4 auditores.
Inspeções <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none">• A serem definidas na fase de planejamento e execução da auditoria sistêmica, caso sejam necessárias.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• janeiro a novembro de 2025.

Avaliação do Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT).

Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar o Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT) quanto ao atendimento dos requisitos de uniformidade, disponibilidade e controle dos dados relativos ao cadastro e pagamento de servidores e magistrados, conforme determinado pelo Tribunal de Contas da União no Acórdão 1993/2014 - Plenário.
Escopo	<ul style="list-style-type: none">• Exames relativos às bases de dados e à operação do Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT).
Relevância	<ul style="list-style-type: none">• O Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT) surgiu da necessidade de padronização, controle e disponibilidade dos dados relativos ao



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

	pagamento de pessoal na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, tendo por beneficiários do sistema os Tribunais Regionais do Trabalho e, sobretudo, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o cumprimento de sua missão constitucional.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Não utilização da mesma versão do SIGEP-JT pelos Tribunais Regionais do Trabalho;• Desenvolvimento e implantação de funcionalidades e itens de informação por tribunais específicos, descaracterizando a uniformidade do sistema;• Indisponibilidade de acesso às bases de dados pelo CSJT;• Inconsistências das bases de dados por falta de controles do sistema;• Utilização de recursos tecnológicos externos por falta de funcionalidade no sistema.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a uniformidade, disponibilidade e controle dos dados do SIGEP-JT;• Correção das inconformidades eventualmente identificadas;• Aprimoramento do SIGEP-JT como ferramenta essencial para que o CSJT exerça com maior efetividade a supervisão administrativa da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.
Dimensionamento da Equipe	<ul style="list-style-type: none">• 4 auditores.
Inspeções <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none">• A serem definidas na fase de planejamento e execução da auditoria sistêmica, caso sejam necessárias.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• janeiro a novembro de 2025.

5.2. Auditorias em TRTs

Por meio das auditorias em TRTs, os órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus recebem a visita de auditores do CSJT, com o objetivo de avaliar as áreas da gestão administrativa, previamente selecionadas segundo critérios de risco, materialidade, criticidade e relevância.

Destaca-se que, neste exercício, realizou-se o Levantamento sistêmico sobre planos e modelos de manutenção predial, cujo relatório apresentou um "retrato" da situação da manutenção predial no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

graus, com destaque para um mapa de riscos da situação da manutenção predial, por Tribunal Regional do Trabalho.

É justamente com base neste mapeamento de riscos e com o objetivo de impulsionar melhorias nessa área que se propõe para 2025 a realização de auditorias *in loco* em dois TRTs, um de pequeno e um de grande porte, que se situaram no grupo daqueles com os maiores riscos na área de manutenção predial.

Tais auditorias cumprem as Linhas de Ação Finalísticas 1, 2, 4 e 6 estabelecidas no Plano de Auditoria de Longo Prazo 2022-2025, a saber:

1. Auditar a gestão no que tange à conformidade legal e à responsabilidade fiscal;

2. Auditar o ambiente, a gestão de riscos e os procedimentos relacionados à Política de Integridade;

4. Auditar os processos de governança institucional;
e

6. Auditar o ambiente de controle, os processos de gestão de riscos e os mecanismos de controle interno.

5.2.1. Avaliação da gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 20^a Região

Em relação aos oito riscos relacionados à manutenção predial avaliados no âmbito do Levantamento, o Tribunal Regional do Trabalho apresentou nível alto em todos e controles inexistentes ou insuficientes para mitigá-los satisfatoriamente, razão pela qual se propõe a realização de auditoria *in loco*.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Segue a descrição dos principais aspectos caracterizadores da auditoria, consoante dispõe o art. 38 da Resolução CNJ 309/2020.

PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO CSJT – 2025 (QUADRO-RESUMO)

AUDITORIA NO TRT DA 20ª REGIÃO

Avaliação da gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 20ª Região.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar a regularidade dos atos e procedimentos relativos à gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 20ª Região.
Escopo	<ul style="list-style-type: none">• Exames de conformidade sobre as políticas, planos, modelos, contratos, atos e procedimentos administrativos relacionados à manutenção predial no âmbito do Tribunal Regional.
Relevância	<ul style="list-style-type: none">• Em levantamento realizado, o Tribunal apresentou nível alto nos oito riscos avaliados e controles inexistentes ou insuficientes para mitigá-los.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Ausência ou inadequação da política de manutenção predial;• Falhas no diagnóstico e nas intervenções de manutenção predial;• Falhas no planejamento e na gestão dos contratos de serviços de manutenção predial;• Interrupções ou prejuízos aos serviços prestados pelo Tribunal Regional.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a conformidade, eficácia e eficiência da gestão da manutenção predial;• Aprimoramento dos processos de manutenção predial, com a correção das inconformidades eventualmente identificadas.
Dimensionamento da Equipe	<ul style="list-style-type: none">• 3 auditores
Inspeções <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none">• Data a ser definida na fase de planejamento da auditoria.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• janeiro a novembro de 2025.

5.2.2. Avaliação da gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 3ª Região

Em relação aos oito riscos relacionados à manutenção predial avaliados no âmbito do Levantamento, o Tribunal



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Regional do Trabalho apresentou nível alto em sete deles e controles inexistentes ou insuficientes para mitigá-los satisfatoriamente, razão pela qual se propõe a realização de auditoria *in loco*.

Segue a descrição dos principais aspectos caracterizadores da auditoria, consoante dispõe o art. 38 da Resolução CNJ 309/2020.

PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO CSJT - 2025 (QUADRO-RESUMO)

AUDITORIA NO TRT DA 3ª REGIÃO

Avaliação da gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 3ª Região.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar a regularidade dos atos e procedimentos relativos à gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 3ª Região.
Escopo	<ul style="list-style-type: none">• Exames de conformidade sobre as políticas, planos, modelos, contratos, atos e procedimentos administrativos relacionados à manutenção predial no âmbito do Tribunal Regional.
Relevância	<ul style="list-style-type: none">• Em levantamento realizado, o Tribunal apresentou nível alto em sete dos oito riscos avaliados e controles inexistentes ou insuficientes para mitigá-los.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Ausência ou inadequação da política de manutenção predial;• Falhas no diagnóstico e nas intervenções de manutenção predial;• Falhas no planejamento e na gestão dos contratos de serviços de manutenção predial;• Interrupções ou prejuízos aos serviços prestados pelo Tribunal Regional.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a conformidade, eficácia e eficiência da gestão da manutenção predial;• Aprimoramento dos processos de manutenção predial, com a correção das inconformidades eventualmente identificadas.
Dimensionamento da Equipe	<ul style="list-style-type: none">• 3 auditores
Inspeções <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none">• Data a ser definida na fase de planejamento da auditoria.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• janeiro a novembro de 2025.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

5.2.3. Consolidação da proposta de Auditorias em TRTs a serem realizadas em 2025

PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO CSJT – 2025 (QUADRO-RESUMO)

QUADRO II

AUDITORIAS EM TRTs

Avaliação da gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 20ª Região.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar a regularidade dos atos e procedimentos relativos à gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 20ª Região.
Escopo	<ul style="list-style-type: none">• Exames de conformidade sobre as políticas, planos, modelos, contratos, atos e procedimentos administrativos relacionados à manutenção predial no âmbito do Tribunal Regional.
Relevância	<ul style="list-style-type: none">• Em levantamento realizado, o Tribunal apresentou nível alto nos oito riscos avaliados e controles inexistentes ou insuficientes para mitigá-los.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Ausência ou inadequação da política de manutenção predial;• Falhas no diagnóstico e nas intervenções de manutenção predial;• Falhas no planejamento e na gestão dos contratos de serviços de manutenção predial;• Interrupções ou prejuízos aos serviços prestados pelo Tribunal Regional.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a conformidade, eficácia e eficiência da gestão da manutenção predial;• Aprimoramento dos processos de manutenção predial, com a correção das inconformidades eventualmente identificadas.
Dimensionamento da Equipe	<ul style="list-style-type: none">• 3 auditores.
Inspeções <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none">• Data a ser definida na fase de planejamento da auditoria.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• janeiro a novembro de 2025.

Avaliação da gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 3ª Região.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar a regularidade dos atos e procedimentos relativos à gestão da manutenção predial no âmbito do TRT da 3ª Região.
Escopo	<ul style="list-style-type: none">• Exames de conformidade sobre as políticas, planos, modelos, contratos, atos e procedimentos administrativos relacionados à manutenção predial no âmbito do Tribunal Regional.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Relevância	<ul style="list-style-type: none">• Em levantamento realizado, o Tribunal apresentou nível alto em sete dos oito riscos avaliados e controles inexistentes ou insuficientes para mitigá-los.
Riscos	<ul style="list-style-type: none">• Ausência ou inadequação da política de manutenção predial;• Falhas no diagnóstico e nas intervenções de manutenção predial;• Falhas no planejamento e na gestão dos contratos de serviços de manutenção predial;• Interrupções ou prejuízos aos serviços prestados pelo Tribunal Regional.
Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none">• Emissão de opinião sobre a conformidade, eficácia e eficiência da gestão da manutenção predial;• Aprimoramento dos processos de manutenção predial, com a correção das inconformidades eventualmente identificadas.
Dimensionamento da Equipe	<ul style="list-style-type: none">• 3 auditores.
Inspeções <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none">• Data a ser definida na fase de planejamento da auditoria.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none">• janeiro a novembro de 2025.

Destaca-se que as auditorias sistêmicas e as auditorias *in loco* propostas serão responsáveis por alimentar o Índice de Recursos Supervisionados (IRS), vinculado ao objetivo estratégico de “Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados”.

5.3. Ações Coordenadas de Auditoria

Classificam-se como ações coordenadas de auditoria as auditorias realizadas a partir da conjugação de esforços entre diversas unidades de auditoria, sob uma coordenação central, que pode ser do CSJT, em relação à Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, ou do CNJ, em relação ao Poder Judiciário como um todo.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Considerando os estudos prévios realizados para a elaboração da presente proposta de plano de auditoria, não se vislumbrou a pertinência de se realizar ação coordenada de auditoria a ser liderada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Noutro turno, o Conselho Nacional de Justiça, em e-mail encaminhado em 28/10/2024, informou que “Embora ainda esteja pendente de deliberação a escolha do tema-objeto a ser auditado em sede de ação coordenada de auditoria para o ano de 2025, informamos, para fins de planejamento, que a execução da referida ação deve ocorrer entre os meses de março e junho”.

É importante destacar que, em face das características específicas de funcionamento administrativo do CSJT, cujas atividades meio para o funcionamento são supridas pelo TST, esta Secretaria fez gestões perante a Secretaria de Auditoria do CNJ, de modo que, conforme decisão constante da id 0863250 do Processo 6008906/2023-00, decidiu aquela Unidade ser “favorável ao deferimento do pedido de que o TST e o CSJT sejam tratados conjuntamente, por intermédio de uma única avaliação a ser respondida pelo TST nas auditorias que possuam escopos comuns aos dois órgãos”.

Nesse contexto, em que pese a indefinição do tema-objeto não permitir avaliar se o CSJT participará individualmente da ação coordenada de auditoria, mas considerando que majoritariamente as temáticas escolhidas pelo CNJ referem-se a temas de escopo comum ao TST e CSJT, o que remete à atuação apenas da Secretaria de Auditoria do TST, opta-se por não propor a inclusão de ação coordenada no plano de auditoria do CSJT para 2025.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Caso, eventualmente, o tema-objeto leve ao entendimento de que o CSJT deva ser tratado individualmente, apresentar-se-á, oportunamente, proposta de edição de Ato à Presidência do CSJT para a inclusão da ação coordenada no Plano de Auditoria do CSJT para 2025.

5.4. Monitoramentos do atendimento a determinações e recomendações decorrentes de auditoria

A partir do exercício de 2014, iniciou-se o ciclo de monitoramentos do atendimento a determinações e recomendações decorrentes de auditoria.

A realização dessas ações de monitoramento tem importância central para a concretização da efetividade das ações de auditoria já realizadas e, por consequência, da própria afirmação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho como Órgão de supervisão administrativa da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, cujas decisões são vinculantes.

Tanto assim que o Plano Estratégico do CSJT para o período de 2021-2026, assim como o anterior, estabeleceu o Índice de Atendimento às Deliberações e às Recomendações Decorrentes de Auditoria (IADRDA), vinculado ao objetivo estratégico de "Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados". Portanto, são os dados das ações de monitoramento que alimentam esse indicador, daí a importância desse trabalho.

Para o exercício de 2025, considerando-se as ações de auditoria previstas e a capacidade operacional da equipe desta Secretaria, propõe-se o monitoramento do cumprimento das



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

deliberações decorrentes de auditorias constantes dos seguintes processos.

PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO CSJT - 2025 (QUADRO-RESUMO)

QUADRO III

MONITORAMENTO DO ATENDIMENTO A DETERMINAÇÕES E RECOMENDAÇÕES DECORRENTES DE AUDITORIA

ÓRGÃOS	ACÓRDÃOS	PUBLICAÇÃO	ÁREAS
TRT da 2ª Região	CSJT-MON-2552-49.2019.5.90.0000 (CSJT-A-13051-63.2017.5.90.0000)	18/02/2019 01/03/2018	Gestão de Pessoas (Monitoramento 4)
TRT da 6ª Região	CSJT-A-302-96.2023.5.90.0000	11/10/2023	Gestão de Bens Imóveis (Monitoramento 1)
	CSJT-A-352-25.2023.5.90.0000	04/03/2024	Gestão de Bens Imóveis (Monitoramento 1)
TRT da 11ª Região	CSJT-MON-9701-33.2018.5.90.0000 (CSJT-A-5754-10.2014.5.90.0000)	09/09/2020 (19/03/2015)	Gestão de Pessoas (Monitoramento 4)
	CSJT-A-7401-11.2012.5.90.0000 CSJT-A-952-95.2016.5.90.0000	30/11/2012 05/12/2017	Gestão de Bens Imóveis (Monitoramento 2)
JT - COORDENADA Levantamento de Imóveis	CSJT-A-1152-63.2020.5.90.0000	18/02/2022	Gestão de Bens Imóveis (Monitoramento 1)
JT - COORDENADA Gestão de Segurança da Informação	CSJT-A-2201-66.2022.5.90.0000	13/06/2023	Gestão de TIC (Monitoramento 1)
JT - SISTÊMICA Grau de Maturidade em BIM	CSJT-A-251-22.2022.5.90.0000	11/05/2023	Gestão de Bens Imóveis (Monitoramento 1)
JT - SISTÊMICA Gestão de Serviços Terceirizados	CSJT-A-1551-58.2021.5.90.0000	02/12/2021	Gestão Administrativa (Monitoramento 1)
JT - SISTÊMICA Precatórios e RPV	CSJT-A-951-37.2021.5.90.0000	04/03/2024	Gestão Administrativa (Monitoramento 1)
JT - SISTÊMICA Política de Governança de TIC	SEI 6005781/2023-00	Não se aplica	Gestão de TIC (Monitoramento 1)

5.5. Projetos Estratégicos

5.5.1. Implementação da Avaliação Periódica nas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Unidades de Auditoria dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

A ação estratégica cumpre as Linhas de Ação Finalísticas 18 e 20 estabelecidas no Plano de Auditoria de Longo Prazo 2022-2025, a saber:

18. Fomentar o desenvolvimento profissional dos auditores; e

20. Instituir programa de avaliação da qualidade dos trabalhos de auditoria interna.

Essas linhas de ação se encontram vinculadas ao objetivo estratégico de "Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica" e à diretriz de "Organização, uniformização e integração da atividade de auditoria interna".

O projeto visa assegurar o cumprimento da meta de 2025, estabelecida pelo Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus (PQA-JT), aprovado pela Resolução CSJT 371/2023, que determina que cada unidade de auditoria realize uma autoavaliação quanto ao grau de aderência aos padrões internacionais, conforme os níveis 2 (infraestrutura) e 3 (integrado) do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna - IA-CM.

A autoavaliação periódica permite uma análise abrangente e sistemática da função de auditoria interna, garantindo a conformidade com as normas internacionais aplicáveis. Para seu cumprimento, as unidades de auditoria deverão avaliar-se em 182 atividades essenciais, apresentando evidências correspondentes para cada uma delas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Considerando a complexidade do trabalho e o fato de que é a primeira vez que as unidades de auditoria realizarão tal atividade, esta Secretaria de Auditoria, em face da qualidade do CSJT de órgão central do Sistema de Auditoria da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, propõe-se a coordenar o processo.

Para isso, serão realizadas as seguintes ações:

1) Capacitação dos servidores das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho na metodologia IA-CM, com foco nas evidências necessárias para certificar a existência e a institucionalização dos elementos que compõem os macroprocessos dos níveis 2 e 3 de maturidade;

2) Criação de grupo de trabalho para apoiar as unidades de auditoria na realização da Autoavaliação Periódica.

Esse projeto estratégico busca fortalecer o alinhamento das práticas de auditoria interna da Justiça do Trabalho com os padrões internacionais, a fim de que as Unidades de Auditoria Interna se tornem cada vez mais capazes de agregar e proteger o valor das instituições de que fazem parte.

6. Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud)

O Conselho Nacional de Justiça, nos termos do art. 69 da Resolução CNJ 309/2020, e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, consoante o art. 30, inciso IX, da Resolução CSJT 282/2021, preveem a existência de Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud), com o objetivo de desenvolver



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

competências técnicas e gerenciais necessárias à formação do auditor, o qual deve ser submetido à aprovação da Presidência do órgão juntamente com o Plano Anual de Auditoria.

São diretrizes para o planejamento de ações de capacitação:

- a) deverão suprir as lacunas de conhecimento identificadas a partir do mapeamento de competências, tendo por base os temas das auditorias previstas no Plano Anual de Auditoria;
- b) deverão ser ministradas por instituições de reconhecimento internacional, escolas de governo ou instituições especializadas em áreas de interesse da auditoria; e
- c) é recomendável possuir carga horária de 40 horas para cada auditor, incluindo o titular da unidade.

Na construção da proposta do plano de capacitação desta Secretaria, buscou-se uma interlocução com a Secretaria de Auditoria e com a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas do TST, a fim de que fossem incluídos os cursos de interesse da área de auditoria no Programa de Educação Corporativa dos Servidores do TST (EDUCARE) para o exercício de 2025.

Também se buscou alinhamento com a Secretaria de Gestão de Pessoas do CSJT, a fim de que, no âmbito da programação de cursos do Centro de Educação Corporativa da Justiça do Trabalho (CEduc-JT), fosse disponibilizada capacitação de interesse da área de auditoria.

Seguindo essas diretrizes, apresenta-se, a seguir, a necessidade de capacitação dos servidores da SECAUDI para a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

execução do PAA 2025.

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DE AUDITORIA DA SECAUDI/CSJT - 2025

QUADRO IV

AÇÃO DE AUDITORIA	CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS	NECESSIDADE DE CAPACITAÇÃO	Nº SERVIDORES
Formação geral de auditor.	Auditoria e asseguarção; Obtenção de segurança em auditoria; Risco e avaliação de risco em auditoria; Modelo de risco em auditoria.	Curso Auditoria baseada em riscos	14
Formação geral de auditor.	Visão geral; Serviços e papel da auditoria; Gestão de pessoas; Práticas profissionais.	Curso IA-CM - Modelo de Capacidade de Auditoria Interna	14
Formação geral de auditor.	Siafi; descentralização de créditos e empenho; sistemática de pagamento; consulta aos demonstrativos contábeis. Tesouro Gerencial e consultas.	Informações gerenciais aplicadas à auditoria financeira	14
Formação geral de auditor.	Ciclo de despesas de pessoal: Fases de planejamento e execução. Elaboração de papéis de trabalho, técnicas de amostragem, levantamentos de riscos e análise de controles internos.	Oficina de Auditoria Financeira - Ciclos Contábeis	7

Além dos conhecimentos específicos e das respectivas capacitações previstas acima, há a necessidade do desenvolvimento e/ou da atualização de saberes e habilidades relacionados aos diversos campos que compõem a atuação administrativa e a ciência da auditoria.

Quanto à formação mais ampla, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio do Programa *Educare*, oferece regularmente cursos de capacitação nas áreas de direito, contabilidade, língua portuguesa, redação, ferramentas de informática, entre



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

outros, dos quais participam os servidores da SECAUDI, conforme as lacunas identificadas.

No que tange aos conhecimentos técnicos de auditoria, os servidores da SECAUDI estão sempre aprimorando os conhecimentos por meio da participação nos cursos oferecidos pelo Instituto Serzedello Corrêa (TCU), pela ENAP e por meio da participação nos diversos fóruns e eventos da área de auditoria governamental.

7. Conclusão

As atividades de auditoria propostas, vinculadas às linhas de ação constantes do Plano de Auditoria de Longo Prazo para o período de 2022-2025, visam contribuir para o fortalecimento e a consolidação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho como Órgão de supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Este Plano Anual de Auditoria, por meio das ações propostas, dá concretude a 10 linhas de ação previstas no Plano de Auditoria de Longo Prazo para o período 2022-2025, as quais auxiliarão o CSJT a alcançar seus objetivos estratégicos, a fim de conferir pleno cumprimento à sua missão constitucional.

8. Encaminhamento

Considerando o disposto nos artigos 10, inciso XIX, do Regimento Interno do CSJT; 32, § 1º, da Resolução CNJ 309/2020; e 30, inciso VII, da Resolução CSJT 282/2021, bem



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

como a fundamentação técnica apresentada, submete-se à apreciação da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho a presente proposta de Plano Anual de Auditoria do CSJT para o exercício de 2025, ao qual se associa o respectivo Plano Anual de Capacitação de Auditoria da SECAUDI, consoante minuta de ato anexa.

Brasília, 19 de novembro de 2024.

FERNANDA BRANT DE MORAES LONDE

Supervisora da Seção de Auditoria de Gestão de
Pessoas e Benefícios - SAGPES/SECAUDI

JOVIANO BARBOSA DOS SANTOS

Supervisor da Seção de Auditoria de Gestão
de Governança, Estratégia e Logística -
SAGGEL/SECAUDI

CARLOS EDUARDO PALHARES PETTENGILL

Supervisor substituto da Seção de Auditoria
de Gestão de Bens Imóveis
SAGBIM/SECAUDI/CSJT

ANDRÉ LUIZ RIBEIRO VITORINO

Supervisor da Seção de Auditoria de Gestão
de Tecnologia da Informação e Comunicação -
SAGTIC/SECAUDI

JOSÉ TADEU TAVERNARD LIMA

Assessor
Secretaria de Auditoria
SECAUDI/CSJT

RILSON RAMOS LIMA

Secretário de Auditoria
SECAUDI/CSJT