

RELATÓRIO DAS ATIVIDADES REALIZADAS

EXERCÍCIO 2022

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO - AM/RR

Presidente

Desembargador do Trabalho Audaliphal Hildebrando da Silva

Diretor-Geral

Ildfonso Rocha de Souza

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas

Alfredo Melo da Silva

Chefe do Gabinete de Apoio à SGPES

Matheus de Jesus Carvalho Moura

Diretor da Divisão de Legislação

Ulgo Erode Bezerra de Araújo

Diretor da Coordenadoria de Gestão das Informações Funcionais

Luiz Gustavo Negro Vaz

Chefe da Seção de Servidores Ativos

Bruno Carneiro Pinheiro

Chefe da Seção de Magistrados

Sandra Farias de Souza Bentes

Chefe da Seção de Aposentados e Pensionistas

Alexandre Cunha de Araújo

Diretora da Coordenadoria de Gestão de Pagamento de Pessoal

Gláucia Viviane de Oliveira Rebouças

Chefe da Seção de Pagamento a Servidores

Bárbara Barreto de Paula Souza

Chefe da Seção de Pagamento a Magistrados

Fernanda Chagas Teixeira

Chefe da Seção de Suporte Técnico à Preparação da Folha de Pagamento

Leonardo Cunha Luna Freire

Chefe da Seção de Gestão de Passivos

Giulia Remonato Rocha

Diretor da Coordenadoria de Gestão do Desenvolvimento de Pessoas

Lucas Ribeiro Prado

Chefe da Seção de Gestão de Práticas para Desenvolver Pessoas

Haley Nazaré Nogueira do Nascimento Araújo

Chefe da Seção de Benefícios e Estágio

Suelen Ailana Lima Waughao

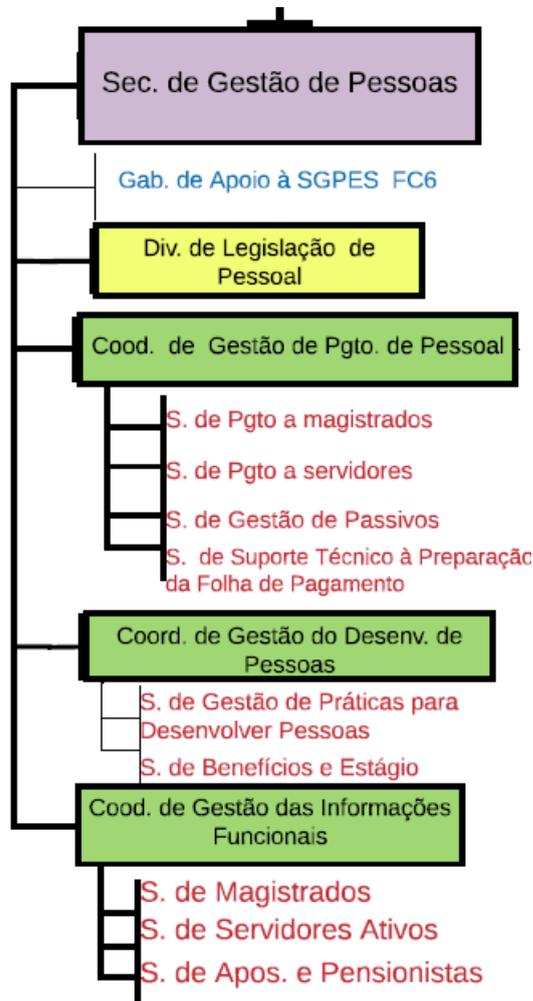
APRESENTAÇÃO

Este Relatório registra as atividades da Secretaria de Gestão de Pessoas realizadas no ano de 2022, com o objetivo de demonstrar o cumprimento das atribuições regimentais, primando pela observância da legislação aplicável à gestão de pessoas, sem descuidar do desenvolvimento e da distribuição da força de trabalho do Tribunal.

1. COMPETÊNCIAS

As atribuições da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGPES, e unidades subordinadas, estão definidas nos artigos 138 a 152, do Anexo I da Resolução Administrativa n.º 233/2022 que estabelece novo Regulamento Geral e Organograma do Trabalho da 11ª Região.

2. ESTRUTURA DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



3. RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA

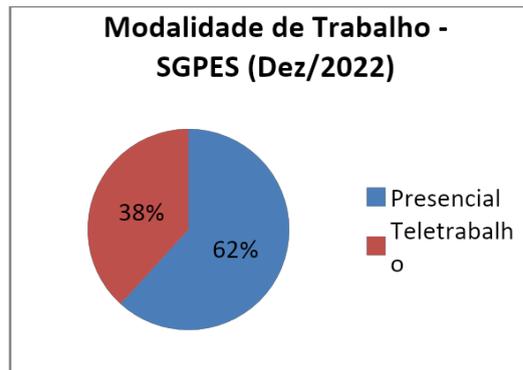
A composição da força de trabalho da Secretaria ainda se apresenta insuficiente para as demandas internas. São **34** servidores distribuídos nas várias seções responsáveis pela operacionalização dos registros cadastrais e preparação da folha de pagamento do corpo funcional, composto por magistrados e servidores (ativos e inativos), estagiários e pensionistas. Segundo a Resolução Administrativa n. 28/2018, que fixou o parâmetro para alocação de pessoal na área, seria necessário um quadro de 47 servidores para atendimento de poucos mais de 1700 “clientes”.

Em 2022 a Secretaria passou por importante e profunda reformulação de sua estrutura e quadro funcional com a gestão de diversas áreas correlatas sendo agrupadas e geridas por intermédio de Coordenadorias, o que proporcionou auxílio na gestão das atividades de cada unidade administrativa e, assim, ganho de produtividade no desempenho das funções desta SGPEs. Houve o incremento de unidades próprias para:

- 1) Gestão de Pagamento de Pessoas;
- 2) Gestão das Informações Funcionais;
- 3) Gestão do Desenvolvimento de Pessoas.

Ao longo de 2022, houve o decréscimo da força de trabalho da Secretaria em um servidor sem a devida reposição.

Quanto ao regime de trabalho na Secretaria, ao longo do ano de 2022, predominou o trabalho presencial. Há de se destacar, contudo, que 13 servidores concluíram o exercício em teletrabalho formal institucionalizado por meio da RA n.º 035/2022, sem qualquer perda de produtividade. Assim, tem-se o gráfico abaixo:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Ainda sobre a força de trabalho da Secretaria, tem-se que dos 33 servidores do quadro, 9,1% possuem direito à aposentação. Destaca-se também que o servidor ocupante do cargo comissionado de Diretor da Coordenadoria de Gestão das Informações Funcionais já adquiriu direito e usufrui de aposentadoria em outro órgão público.

4. DIRETORIA DA SGPES

A Diretoria da Secretaria de Gestão de Pessoas - SGPES tem como atribuições planejar, organizar, dirigir, monitorar, avaliar e orientar as atividades relacionadas à gestão de pessoas do Tribunal, cujas atribuições encontram-se definidas nos artigos 138 a 152, do Regulamento Geral deste Tribunal.

Embora as atribuições desta Diretoria sejam menos operacionais que as das unidades subordinadas a ela, alguns projetos novos ficam nesta área até que se estabilizem os procedimentos adotados. É o caso do Projeto de Gestão por Competências, do Plano de Contribuições, do Plano de Gestão e Certificação Digital.

Ao longo de 2022, a Secretaria prosseguiu com a implantação das ações do Plano de Gestão para o biênio 2021/2022, distribuídas conforme exposto na tabela abaixo:

Projeto Identificados por Competências	Monitorar na Gestão por GAP's	eSap e normas aplicáveis:	908/2019 e 8776/2021 RA CSJT 92/2012 e 156/2015, ATO TRT 11ª REGIÃO 44/2019/SGP,
Finalidade	Avaliar o efeito das capacitações nos GAP's dos servidores e promover novo ciclo avaliativo.		Status

	<p>RESUMO: em 2019 foi aplicado o primeiro ciclo avaliativo da gestão por competências, documentado no eSap n. 908/2019, cujos relatórios foram encaminhados à Ejud (PDI e PDG), em 14/10/2019, identificando as lacunas (GAPs) de competências para capacitação. Em 2022 foi finalizado o 2º ciclo avaliativo.</p>	Concluído
Projeto Aperfeiçoamento da Avaliação de Desempenho	eSap e normas aplicáveis:	RA TRT 145/2016 RA TRT 194/2016
Finalidade	Identificar e documentar as necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho dos servidores	Status
	<p>RESUMO: Considerando que a norma atual prevê a indicação de capacitação apenas para os servidores com nota inferior a 140 pontos, pretende-se reformular a norma para tornar obrigatório o preenchimento do plano de ação para identificar a necessidade de capacitação para cada servidor, no ato avaliativo.</p>	Em desenvolvimento
Projeto TRTremoto	eSap e normas aplicáveis:	7571/2021, RA CSJT 151/15 e CNJ 227/16 e TRT11 42/17 (tramita alteração DP-8070/21)
Finalidade	Desenvolver ferramenta de controle do teletrabalho integrada ao SIGEP.	Status
	<p>RESUMO: A partir de março de 2020, com a declaração de pandemia da Covid19, houve uma intensificação do uso do teletrabalho. Com o retorno ao funcionamento/atendimento presencial do Tribunal, espera-se que a modalidade de teletrabalho formal seja preferência entre os servidores e uma real possibilidade de aumento de produtividade, principalmente naquelas atividades que possam ser melhor exercidas fora no ambiente interno do tribunal. Assim, a adoção dessa modalidade por grande quantidade de servidores inviabiliza o controle de documentação manual, a exemplo do que é feito hoje pelos gestores e pela SGPES, daí a necessidade urgente de desenvolver uma ferramenta integrada ao SigepJT para controle dos teletrabalhadores do Tribunal.</p>	Em desenvolvimento
Projeto Revisão da Estrutura da Seção de Saúde	eSap e normas aplicáveis:	Ra CNJ 207/2015 ; 9361/21
Finalidade	Readequação da estrutura organizacional e de pessoal da Seção de Saúde para enfrentamento dos desafios da pandemia de Covid-19.	Status
	<p>RESUMO: com a identificação das causas predominantes de adoecimentos, por meio de dados coletados no PCMSO e Semana de Saúde, além daquelas advindas da Covid19, verificou-se a necessidade de reestruturação da Seção de Saúde do Tribunal para dotar a unidade de estrutura organizacional e de pessoal compatíveis com as novas demandas apresentadas.</p>	Concluído
Projeto Vínculo Remoto	eSap e normas aplicáveis:	10029/2021

Finalidade	Recomposição da força de trabalho por meio do retorno, em regime de teletrabalho, de servidores cedidos para acompanhar cônjuge.	Status
	RESUMO: o déficit da força de trabalho de servidores do TRT é de 194 pessoas, representando 18,5%, o que leva à necessidade de rever processos de trabalho e buscar alternativas para reduzir este déficit, em face das restrições de nomeações de novos servidores impostas pelo CSJT. Neste sentido, o projeto objetiva identificar servidores do TRT que estejam afastados do Tribunal, sem permuta, para oferecer-lhes a possibilidade de laborar em teletrabalho, visto que o ônus de suas remunerações pertence a este Tribunal.	2022 – Concluído. 2023 – Serão realizadas novas consultas

Merece destaque também a quantidade de processos recebidos de diversas fontes por meio do sistema de processos eletrônicos, E-SAP. Foram 9988 processos, com tempo médio de resposta de 36 horas, conforme abaixo, destacando que, no mesmo sistema, a Diretoria criou 11261 documentos para atendimento das diversas demandas recebidas:

Entraram 9988	Sairam 9957	Tempo médio de espera no setor 36 horas
-------------------------	-----------------------	---

É válido registrar que no ano de 2022 houve um aumento de 16% de processos entrado na Secretaria em relação ao exercício de 2021 (8608), e que o Gabinete de Apoio desta SGPES atuou, de janeiro a outubro de 2022, com quantidade de servidores abaixo do que obtinha em anos anteriores. O que justifica sensível aumento no tempo de espera de processos no setor.

O principal sistema da Secretaria é o SIGEP, onde constam todas as informações funcionais de servidores, magistrados e estagiários, seja no módulo principal de cadastro, seja no módulo denominado Folha Web. Além deste e do sistema E-SAP, tem-se também os sistemas e-Ponto, e-Pessoal, Elocumpre, Progecom e a gestão de publicações no Portal Transparência do Tribunal das informações relacionadas à gestão de pessoas.

5. Estrutura Interna da Secretaria de Gestão de Pessoas

A Secretaria de Gestão de Pessoas atua sob três eixos de intervenção, para os quais existem unidades vinculadas, cujas atribuições são definidas pelo Regulamento Geral – RG deste Tribunal, nos artigos abaixo individualizados. Além disso, a Secretaria conta com uma

Divisão de Legislação de Pessoal, cujas competências encontram-se no artigo 140 do Regulamento Geral, que presta informações de cunho legal nos processos instruídos, relativamente às seguintes funções:

a) **recrutamento, alocação e desenvolvimento**: unidades responsáveis pelas funções de recrutamento, seleção, alocação e distribuição da força de trabalho, e respectivos registros dos dados nos sistemas disponíveis, especialmente Sigep, ePonto e eSap, para subsidiar decisões e apoio logístico nos assuntos relacionados à área:

- Coordenadoria de Gestão das Informações Funcionais, com atribuições definidas no artigo 146 do Regulamento Geral;
- Seção de Aposentados e Pensionistas, com atribuições definidas no artigo 147 do Regulamento Geral;
- Seção de Servidores Ativos, com atribuições definidas no artigo 148 do Regulamento Geral;
- Seção de Magistrados, com atribuições definidas no artigo 149 do Regulamento Geral;
- Coordenadoria de Gestão do Desenvolvimento de Pessoas, com atribuições definidas no artigo 150 do Regulamento Geral;
- Seção de Gestão de Práticas para Desenvolver Pessoas, com atribuições definidas no artigo 152 do Regulamento Geral;

b) **pagamento de pessoal**, responsável pelo preparo da folha de pagamento a ser creditada aos servidores e magistrados pela Secretaria de Orçamento e Finanças:

- Coordenadoria de Gestão de Pagamento de Pessoal, com atribuições definidas no artigo 141 do Regulamento Geral;
- Seção de Pagamento a Servidores, com atribuições definidas no artigo 142 do Regulamento Geral;
- Seção de Pagamento a Magistrados, com atribuições definidas no artigo 143 do Regulamento Geral;
- Seção de Gestão de Passivos, com atribuições definidas no artigo 145 do Regulamento Geral;

- *Seção de Suporte Técnico à Preparação de Folha de Pagamento*, com atribuições definidas no artigo 144 do Regulamento Geral;

c) gestão de **benefícios** a magistrados e servidores:

- *Coordenadoria de Gestão do Desenvolvimento de Pessoas*, com atribuições definidas no artigo 150 do Regulamento Geral;
- *Seção de Benefícios e Estágio*, com atribuições definidas no artigo 151 do Regulamento Geral;

A principal ferramenta de tramitação processual é o esap, onde se percebe a quantidade de demandas encaminhadas a esta Secretaria em 2022, as quais resultam em instrução processual, decisões e vários registros nos sistemas internos, como o Sigep-JT.

5.1 - Recrutamento, Alocação e Desenvolvimento

5.1.1 – Composição da força de trabalho do Tribunal

A força de trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, ao final de 2022, totalizava 892 servidores (efetivos e oriundos de outros órgãos) e 71 magistrados.

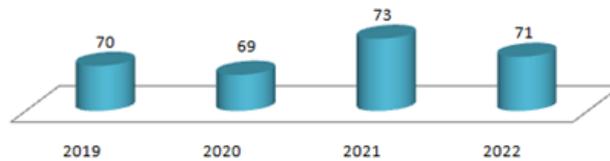
Em comparação com o ano de 2021, cuja força de trabalho era de 878 servidores, houve aumento da força de trabalho do Regional em 2022, de 1,59%. Todavia em quantitativo ainda bastante inferior principalmente ao que se observou na força de trabalho dos anos de 2018 (1021) e 2019 (979). Assim, ao longo dos últimos cinco anos, tem-se observado declínio, em virtude da falta de reposição que ocorre por limitações orçamentárias impostas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Em relação aos magistrados, que nos dois últimos anos apresentava quantidade de 69 e 73, respectivamente, percebe-se crescimento de 2,89% em relação ao ano de 2020 e decréscimo de 2,74%, em relação a 2021, o que se deve a remoção e aposentadoria de magistrados em 2022.

Evolução da Força de Trabalho - Servidores

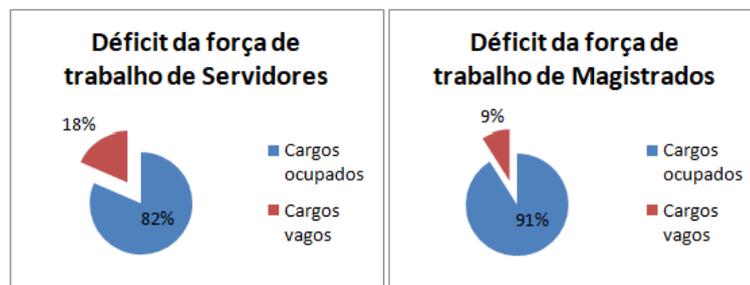


Evolução da Força de Trabalho - Magistrados



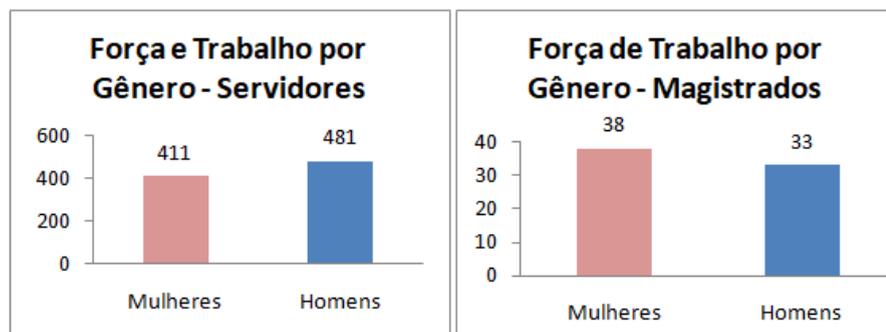
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Sob a ótica da quantidade total de cargos autorizados, têm-se 1.049 cargos de servidores e 78 cargos de magistrados, cuja ocupação reduz-se a 855 servidores e 71 magistrados, gerando déficit de ocupação de 194 cargos de servidores e 7 de magistrados.



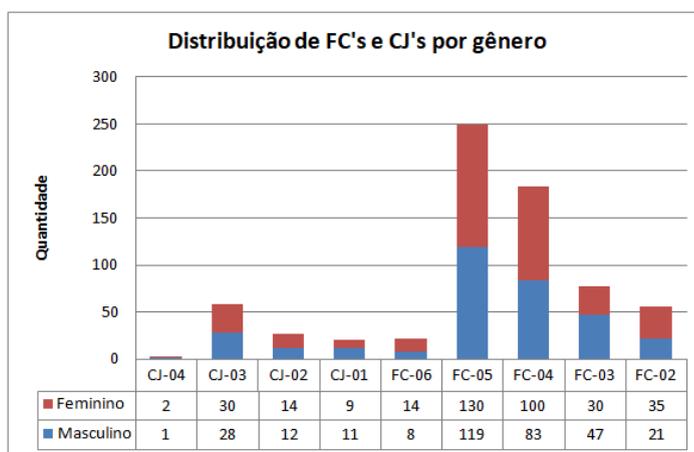
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Distribuindo-se a força de trabalho por gênero e situação funcional, observa-se 481 do gênero masculino e 411 do gênero feminino, observando-se a ligeira prevalência da quantidade de homens no quadro funcional, com 54%. Em relação aos magistrados o percentual é de 46,5% magistrados e 53,5% magistradas.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Dentre os 694 cargos em comissão e funções comissionadas providos, quando analisados pelo gênero de seu titular, é possível observar que a maioria (364) é ocupada por mulheres. Este fato também se repete em cada nível de escalonamento, desde o menor existente no tribunal (FC-02) ao maior (CJ-04), a proporção é invertida apenas no quantitativo maior de homens ocupante de FC-03 e CJ-01. Assim, é possível inferir, portanto, que, embora a força de trabalho do Tribunal seja predominantemente masculina, são as mulheres que ocupam os mais altos cargos e funções do órgão.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

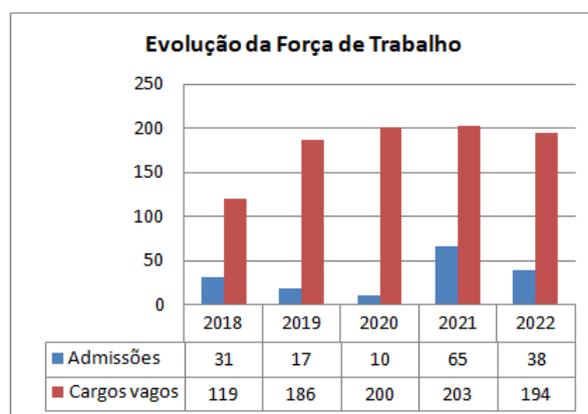
Dos 963 servidores e magistrados, há **26 pessoas com deficiência**, o que exige atenção especial para adoção de medidas de inclusão para remoção de barreiras físicas e sociais, situação esta monitorada pela Comissão de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal.

5.1.2 - Recrutamento e alocação de pessoas

O Regional vivencia um contexto em que a demanda por servidores se apresenta significativamente maior que a efetiva entrada de novos servidores públicos.

O elevado número de aposentadorias nos últimos cinco anos, bem como as exonerações e vacâncias, aliadas às restrições orçamentárias dos últimos cinco anos, são alguns dos fatores que ensejaram a adoção de medidas que minimizassem os efeitos do déficit de servidores, como a utilização de teletrabalho, já que essa modalidade prevê incremento de produtividade, em relação ao trabalho presencial.

Enquanto no ano de 2018 o número de servidores admitidos no Tribunal foi de 31, em 2019 foi de 17; em 2020 foi de 10; em 2021 foi de 65 e, em 2022, foi de 38 servidores, cujas vacâncias decorrem de exonerações, óbito sem pensão e autorização de provimento de 15 cargos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Na data de referência de 31/12/2022, o déficit da força de trabalho era de 18,49%. Registrou-se a ocorrência de 42 desligamentos, cujos principais motivos foram *posse em cargo inacumulável, redistribuição*, seguidos de *aposentação, e óbito*.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Verifica-se que o quadro de pessoal continua deficitário em 18,49%, embora o Tribunal tenha concurso em vigor (C-076), cuja vigência foi prorrogada para 4/6/2023, com base no Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e RA n.º 148/2021 como meio de mitigar o impacto decorrente das medidas de combate à contaminação causada pela COVID-19.

As lotações e movimentações têm como referência as necessidades da Administração, as atribuições a serem desempenhadas, as competências requeridas e o perfil profissional do servidor, em comparação às dos postos de trabalho de acordo com o mapeamento de competências, tendo em vista que o Tribunal já concluiu o mapeamento e a avaliação dos ocupantes de todos os postos de trabalho, tendo o projeto da gestão por competências concluído o seu segundo ciclo no exercício de 2022.

No que se refere à fixação de parâmetros para distribuição da força de trabalho, o Tribunal segue o disposto nas resoluções CNJ n.219/20016 e CSJT n. 296/21, observando a lotação paradigma das unidades judiciárias, a qual se encontra compatível com a lotação efetiva de cada vara do interior e gabinete, conforme se observa no relatório publicado na aba transparência, denominado Tabela de Lotação de Pessoal. No que tange à lotação paradigma das varas das capitais, observa-se elevação das lotações paradigmas, em grande parte pela

perda da produtividade dessas unidades, nos anos de 2021/2022, o que gerou distorção com a lotação efetiva. Contudo, comparando as tabelas lotação de pessoal de 2021 e 2022, observa-se que a distorção está diminuindo.

Ainda sob a ótica da alocação da força de trabalho, as unidades de gestão de pessoas e de tecnologia da informação têm parâmetros específicos para lotação. Para a gestão de pessoas, têm-se a quantidade de pessoas atendidas pela Secretaria, na proporção de um servidor lotado para cada 37 pessoas atendidas, conforme Resolução Administrativa n.º 24/2018 do TRT11. Destaca-se que atualmente a Secretaria dispõe de servidores em número abaixo do estabelecido na referida RA.

Para a área de tecnologia da informação, adota-se o público interno e externo atendido, conforme disposto na Resolução do Conselho Nacional de Justiça de n.º 370/2021.

A lotação inicial de servidores ingressos no Tribunal tem por base o currículo apresentado, as atribuições e perfil do posto de trabalho e ocorre nos claros de lotação existentes, priorizando as atividades finalísticas e a reposição para a unidade que originou a vacância.

Além do instituto da remoção, foi disponibilizada outra importante modalidade para seleção de pessoas: o Banco de Talentos, que consiste em uma ferramenta de informática onde são registrados todos os perfis dos postos de trabalho do Tribunal, para os quais os servidores podem se candidatar, registrando seus currículos. A partir daí, o Banco fica à disposição de todos os gestores das unidades, que podem demandar as remoções pretendidas.

Os perfis cadastrados são os definidos pela gestão por competências.

Cabe destacar que a renovação do quadro de pessoal, por meio dos dois últimos concursos públicos realizados, tem se dado, em grande parte, por servidores advindos de outras regiões do Brasil, os quais apresentam interesse em retornar a sua localidade de origem, o que vem sendo mais um desafio relacionado à gestão da força de trabalho.

Nesse sentido e, tendo em vista a necessidade de equilibrar o déficit de pessoal, aliada à busca por maior qualidade de vida, a adoção pelo teletrabalho tem sido uma das ações de incentivo e que contribui para o aumento da produtividade, além de propiciar maior autonomia, flexibilidade, poder de decisão e amadurecimento profissional e emocional aos próprios servidores.

5.1.3 – Desenvolvimento

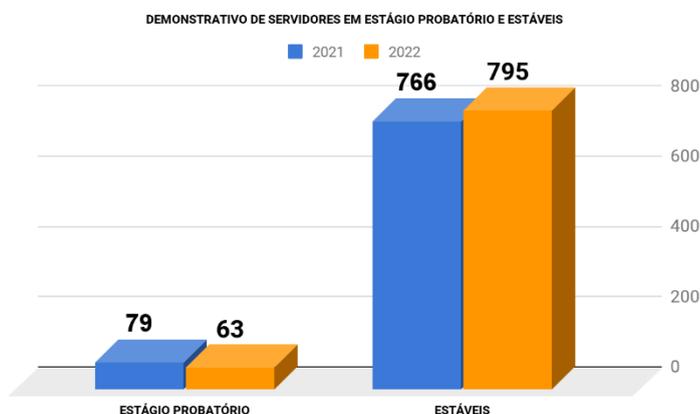
A Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores do Tribunal é regulamentada pela Resolução Administrativa n.º 194/2016, a fim de permitir a aferição dos resultados dos trabalhos desenvolvidos e a identificação das potencialidades e deficiências de cada servidor, o que é feito em ciclos anuais. Compõe a avaliação um plano de ação para o desenvolvimento do servidor que é preenchido, obrigatoriamente, na presença de nota mínima, e, facultativamente, nos demais casos.

A avaliação repercute na estrutura remuneratória, visto que serve, também, para progressão e promoção, além de apresentar requisito de nota mínima para ocupação de funções e cargos comissionados. Estão sujeitos à avaliação todos os servidores do Tribunal.

Progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro de uma mesma classe, observado o interstício de um ano, sob os critérios fixados em regulamento e de acordo com o resultado de avaliação formal de desempenho.

A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior, dependendo, cumulativamente, do resultado de avaliação formal de desempenho e da participação em curso de aperfeiçoamento oferecido, preferencialmente, pelo órgão, na forma prevista em regulamento.

No que se refere à avaliação durante o estágio probatório, são realizadas quatro avaliações, no decorrer de três anos, cujos resultados são tabulados, considerando-se satisfatória a nota superior a 140 pontos para aprovação, que equivale a 70% da pontuação possível. A seguir o gráfico dos servidores em estágio probatório e dos que ganharam estabilidade nos anos de 2021 e 2022.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Além da avaliação de desempenho convencional, o Tribunal aplica a avaliação do modelo de gestão por competências, que é regulamentado pela Resolução CSJT n. 92/2012, com o objetivo de identificar e tratar as lacunas de competências dos postos de trabalho.

No exercício de 2022, foram oferecidos cursos de capacitação, pela EJUD, para as principais lacunas de competências dos servidores identificadas no 2º Ciclo de Avaliação de Gestão por Competências, ocorrido no biênio 2021/2022. Dessa forma foi celebrado contrato com a Universidade Corporativa Educere, oferecendo diversos cursos ao longo do ano, através da Escola Judicial do TRT-11.

Concluído o exercício, será realizado novo ciclo de avaliação no segundo semestre de 2023, possibilitando monitorar os avanços na capacitação dos servidores.

No que concerne aos magistrados, o cargo de entrada na carreira é o de Juiz do Trabalho Substituto, podendo ser promovido, alternadamente, por merecimento ou antiguidade, ao cargo de Juiz do Trabalho Titular de Vara e este ao cargo de Desembargador do Trabalho, pelos mesmos critérios, com base na lista de antiguidade publicada anualmente. Quanto aos cargos diretivos, o acesso ocorre por eleição do Tribunal Pleno a cada dois anos.

Compõe a estrutura remuneratória dos magistrados a Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição – GECJ, que foi regulamentada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho por meio da Resolução Administrativa n.º 155/2015, sendo devida ao magistrado que acumular juízo ou acervo superior a 1500 processos, na razão de um terço do subsídio mensal, abatido o teto constitucional.

Além dessas verbas, em 2022, houve pagamento da conversão de um terço de férias aos magistrados que a solicitaram, com base na Resolução n.º 293/2019 do Conselho Nacional de Justiça.

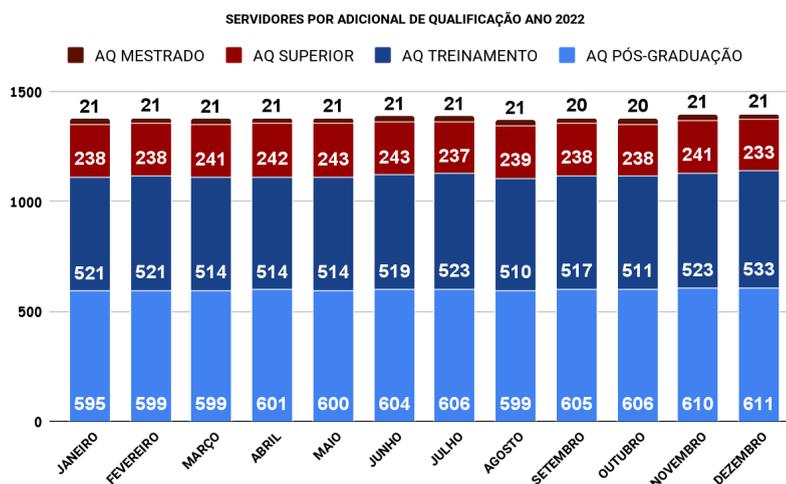
Para os servidores, a estrutura remuneratória é mais complexa, destacando-se os aumentos salariais decorrentes dos institutos da progressão e da promoção, cujo acesso tem como requisito a aprovação em sistema avaliativo.

Os adicionais de qualificação, cujos percentuais são pagos quando cumprida carga horária mínima de capacitação ou conclusão de curso de pós-graduação, sempre dentro das áreas de interesse do Tribunal.

Os adicionais de qualificação, cujos percentuais são pagos quando cumprida carga horária mínima de capacitação ou conclusão de curso de pós-graduação, sempre dentro das áreas de interesse do Tribunal.

Esses adicionais, em sentido amplo ou estrito, incidem sobre o vencimento básico do cargo efetivo do servidor nos percentuais de 12,5% (doze vírgula cinco por cento), em se tratando de doutorado; 10% (dez por cento), em se tratando de mestrado e 7,5% (sete vírgula cinco por cento), em se tratando de especialização. Tem-se, também, o adicional de treinamento, que incentiva a qualificação continuada dos servidores, visto que as capacitações têm prazo de validade e cujo percentual pode chegar a 3% a incidir sobre o vencimento básico, e o adicional de curso superior, concedido ao servidor de nível médio que apresente diploma de conclusão de graduação superior, na ordem de 5%, não cumulativo com os cursos de pós-graduação.

O gráfico a seguir representa a movimentação dos adicionais de qualificação no exercício de 2022:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Observa-se também que 79,8%, dos servidores têm formação de nível superior, independente do cargo ocupado.

No que concerne à igualdade de oportunidade para acesso aos cargos e funções comissionadas, no Tribunal, tem-se relação favorável entre esses e a quantidade de servidores lotados. São 730 cargos ou funções comissionadas para uma força de trabalho de 892 servidores, resultando em 81,8% a possibilidade de acesso a uma função ou cargo

comissionado. Na área administrativa esta relação é de 63,3% e na área fim é de 85,04%. Dentro da área fim, é de 85,2% para o primeiro grau e 84,56% para o segundo grau.

Em 31/12/2022, o percentual de funções ou cargos comissionados ocupados por servidores sem vínculo com a administração pública ou de outros quadros funcionais era de 7,4%, portanto, 92,6% desses cargos/funções são ocupados por servidores efetivos do Tribunal, ou das carreiras judiciárias.

Além da avaliação curricular e de perfil para ocupação dos postos de trabalho, as vagas para ocupação de funções ou cargos comissionados também são ofertadas na rede interna para habilitação de quaisquer interessados, os quais se submetem à seleção, que pode ser realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, quando demandado pela unidade de lotação da função ou cargo comissionado.

Gestores e servidores podem, ainda, recorrer ao Banco de Talentos, tanto para se candidatar a uma vaga, quanto para identificar o melhor servidor para ocupar determinado posto de trabalho.

Registre-se, também, que a continuidade do servidor no cargo ou função comissionada exige que ele mantenha pontuação superior a 140 pontos na avaliação de desempenho funcional.

O Tribunal proporciona ainda Curso de Desenvolvimento Gerencial destinado aos servidores ocupantes dos cargos e funções comissionadas de natureza gerencial, visto que esta capacitação é obrigatória a cada dois anos, como requisito para ocupação desses postos de trabalho, nos termos do § 5º, do artigo 5º, da Lei 11.416/2006.

No contexto remuneratório, tem-se, também, o pagamento da Gratificação de Atividade de Segurança, que é destinada aos ocupantes de cargos efetivos da área de segurança, pelo desempenho efetivo das atividades do cargo, e da Gratificação de Atividade Externa destinada aos oficiais de justiça avaliadores, paga em decorrência das atribuições do cargo efetivo. Em ambos os casos, não pode haver sobreposição com cargo ou função comissionada e o percentual é de 35% sobre o vencimento do servidor.

Merece destaque a estrutura de benefícios disponível no Tribunal, cujo acesso é feito a partir do pedido dos servidores e magistrados, nos termos das normas específicas de cada um.

Benefícios						Valores Per Capta (R\$)	
Quantidade de Usuários						Auxílio-alimentação	910,08
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO	ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR	AUXÍLIO-TRANSPORTE	ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA			Assistência pré-escolar	719,62
			TITULARES	DEPENDENTES	TOTAL	Auxílio-transporte	167,20
972	176	08	1422	1232	2654	Assistência-médica	546,00

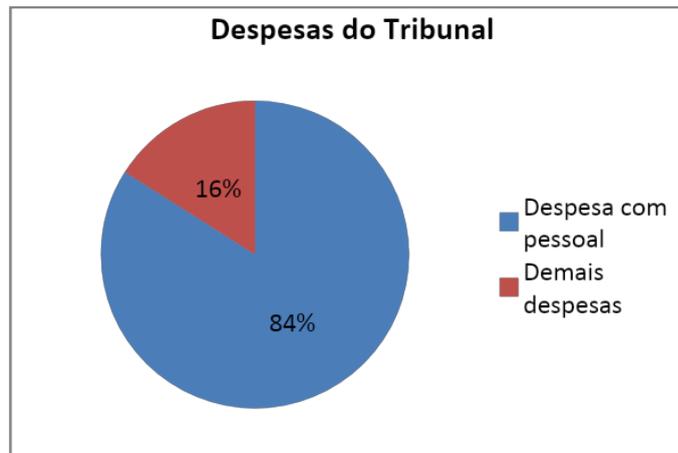
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

5.2 – Pagamento de Pessoal

Para elaboração da folha de pagamento, utiliza-se a legislação aplicável à estrutura remuneratória destinada aos servidores e magistrados, sobretudo, as leis nº 11.416/2006 - esta atualizada pela Lei nº 13.317/2016 - e 13.091/2015 (e Leis 14.520 e 14.523/2023, com vigência a partir de 10/01/2023), além dos comandos da Lei nº 8.112/90, Lei Complementar 35/79 e as normas emanadas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e Conselho Nacional de Justiça (CNJ), cujas decisões administrativas têm caráter vinculante.

Os gastos com folha de pagamento no exercício de 2022 totalizaram R\$ 481.837.726,53 (quatrocentos e oitenta e um milhões, oitocentos e trinta e sete mil, setecentos e vinte e seis reais e cinquenta e três centavos) com pessoal e encargos e R\$ 26.817.487,89 (vinte e seis milhões, oitocentos e dezessete mil, quatrocentos e oitenta e sete reais e oitenta e nove centavos), com benefícios assistenciais, cuja execução ficou, respectivamente, em 98,75% e 96,29%.

Em relação ao total geral do orçamento do Tribunal a despesa com pessoal representa 84%:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Quanto às despesas de exercícios anteriores, salienta-se que em 2022 foi realizado o exaustivo recálculo de todos os passivos administrativos pagos no período de 2009 a 2021, observando a alteração efetuada pelo CSJT na Resolução N° 137/2014. Não obstante as dificuldades encaradas (prazo exíguo, quantitativo reduzido de servidores, ausência de banco de dados consolidado, ausência de padrão para a realização do recálculo e a substituição dos índices de correção monetária e juros pela SELIC) os prazos foram cumpridos (com a necessidade de atuação de todos os servidores da Coordenadoria de Gestão de Pagamento de Pessoal em labor excessivamente extrajornada), obtendo-se os seguintes resultados:

- Apuração do montante de R\$ 29.251.996,61 a título de PAE, informado em 29/09/2022;
- Pagamento de R\$10.193.64100 a título de PAE em outubro/2022.
- Apuração do montante de R\$82.612.685,55 (sendo R\$19.058.355,60 correspondente ao saldo remanescente da PAE informada anteriormente), referentes aos demais passivos e informado em 21/11/2022;

5.3 – Benefícios

Programa de Assistência à Saúde

O Programa de Assistência à Saúde, regulamentado pela Resolução Administrativa n° 181/2014, tem por objetivo assegurar aos magistrados, servidores ativos e inativos, pensionistas e dependentes, definidos no art. 9º, § 1º da citada Resolução, o

ressarcimento/reembolso parcial das despesas realizadas com o custeio de plano e/ou seguro-saúde, no valor máximo de R\$ 546,00, por beneficiário.

Foram beneficiados no programa, no exercício de 2022, 2.654 pessoas, sendo: 1.422 magistrados e servidores e 1.232 dependentes legais, quantitativo referente ao mês de dezembro/2022.

Para facilitar o acesso ao programa, o Tribunal disponibiliza três planos de saúde, conforme abaixo:

- Plano de Saúde UNIMED FAMA

Contrato para prestação de serviços médicos ambulatoriais e hospitalares com obstetrícia, destinados aos magistrados, servidores ativos e inativos, pensionistas e seus respectivos dependentes. Durante o exercício de 2022, foram solicitadas 265 inativações de beneficiários; 35 segundas vias de cartão; 82 inclusões de beneficiários e 119 alterações de plano. O plano de saúde registrou em dezembro de 2022, um total de 2.243 usuários, sendo: 857 titulares e 1.386 dependentes.

Insta salientar as dificuldades enfrentadas na realização de procedimento licitatório para contratação dos serviços em comento, uma vez que este Egrégio se encontra em uma região que possui características diferenciadas, pois os serviços devem ser prestados também nos municípios em que estão localizadas diversas Vara do Trabalho. Totaliza 10 municípios, além da cidade de Boa Vista - RR, tornando mais difícil a contratação, tendo em vista que, na maioria dos casos, as operadoras de planos de saúde sequer possuem rede de atendimento nesses municípios.

- Planos de Saúde GEAP

Em 2022 foi firmado Termo de Convênio com a GEAP AutoGestão em Saúde, de forma a oferecer alternativas aos servidores e magistrados do Tribunal, sendo que, até dezembro/22, o contrato contava com 481 beneficiários.

- Plano de Saúde UNIODONTO

Contrato firmado para prestação de serviços de assistência odontológica, destinados aos magistrados, servidores ativos e inativos, pensionistas. Em 2022, foram realizadas 33 inclusões de novos beneficiários e 20 inativações. Em dezembro/22, o plano odontológico registrou um total de 221 usuários, sendo: 98 titulares e 132 dependentes.

Programa de Assistência Pré-Escolar

O Programa Assistência Pré-Escolar destina-se aos dependentes dos magistrados e servidores deste E. Tribunal, em efetivo exercício, na faixa etária compreendida entre a data do nascimento e os seis anos de idade incompletos, com o objetivo de assegurar os meios necessários ao custeio dos serviços de berçário, maternal, pré-escola ou assemelhado, cujo valor teto do benefício, em dezembro/2022 era de R\$ 719,62.

O programa atendeu 176 crianças, quantitativo referente ao mês de dezembro/2022.

Programa de Auxílio-Alimentação

O Programa Auxílio-Alimentação tem por objetivo subsidiar as despesas com a refeição de magistrados e servidores deste E. Tribunal, em efetivo exercício, independente da jornada de trabalho.

O Servidor requisitado ou cedido poderá optar pelo recebimento do benefício neste E. Tribunal, devendo manifestar-se, por escrito, apresentando comprovante de que não percebe auxílio semelhante, por seu órgão de origem.

O programa beneficiou, no exercício de 2022, no mês de dezembro, 972 magistrados e servidores, no valor de R\$ 910,08.

Manaus, 13 de abril de 2023

ALFREDO MELO DA SILVA
Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas