

RELATÓRIO DAS ATIVIDADES REALIZADAS

EXERCÍCIO 2023

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

Presidente

Desembargador do Trabalho Audaliphal Hildebrando da Silva

Diretor-Geral

Ildefonso 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

Bernardo Victor Martins Alves Gomes

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

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

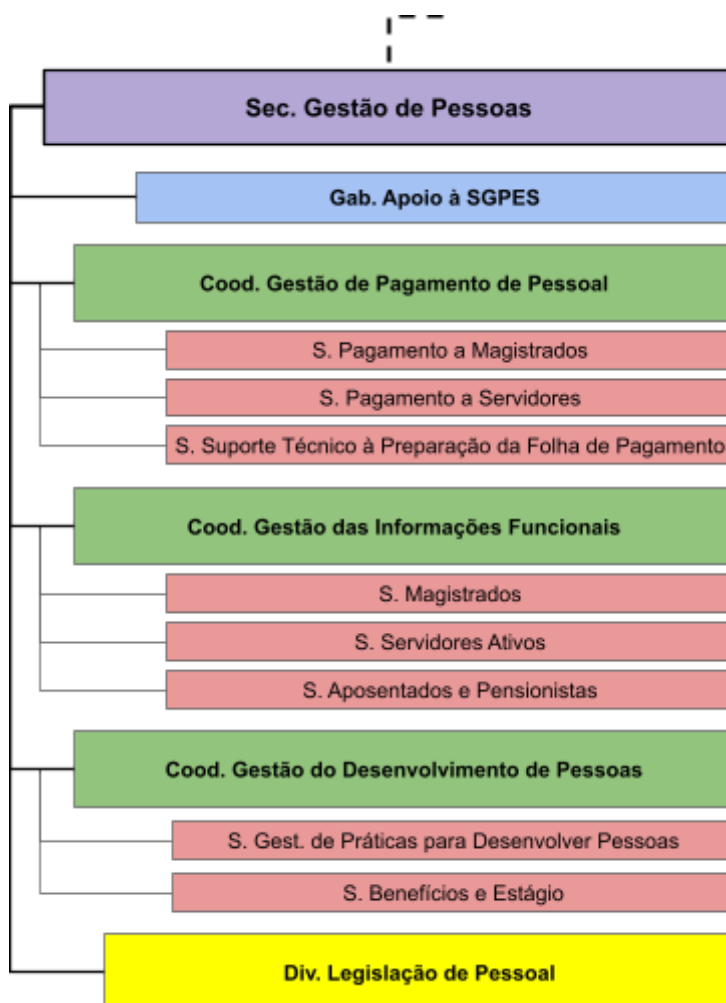
APRESENTAÇÃO

Este Relatório registra as atividades da Secretaria de Gestão de Pessoas realizadas no ano de 2023, 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 158 a 171, do Anexo I da Resolução Administrativa n.º 112/2023 que estabelece novo Regulamento Geral e Organograma do Trabalho da 11ª Região.

2. ESTRUTURA DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



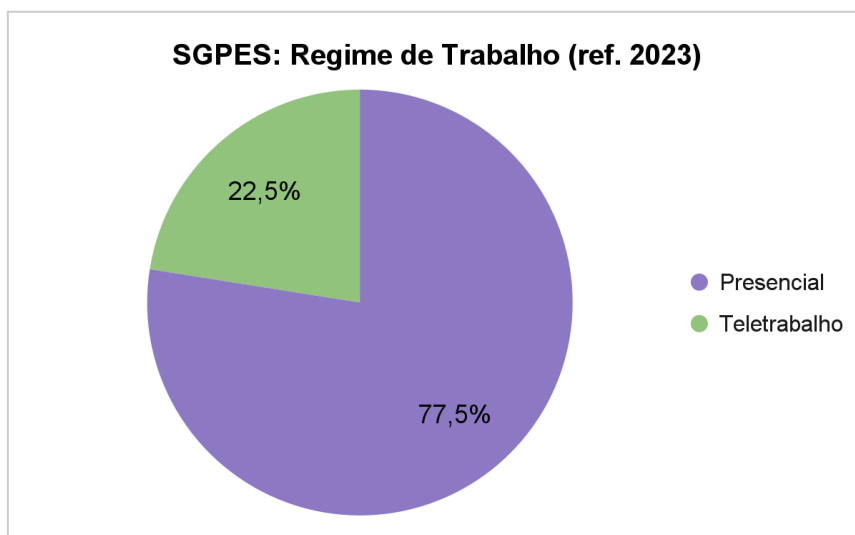
3. RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA

A composição da força de trabalho da Secretaria ainda se apresenta insuficiente para as demandas internas. São **40** 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. 24/2018, que fixou o parâmetro para alocação de pessoal na área, seria necessário um quadro de 49 servidores para atendimento de, aproximadamente, 1800 “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. Já em 2023, em nova reestruturação, houve a supressão da Seção de Gestão de Passivos, subordinada à Coordenadoria de Gestão de Pagamento de Pessoal.

Ao longo de 2023, houve acréscimo da força de trabalho da Secretaria em cinco servidores.

Quanto ao regime de trabalho na Secretaria, ao longo do ano de 2023, predominou o trabalho presencial. Há de se destacar, contudo, que 9 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 39 servidores do quadro, 3 (7,69%) 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 o 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 158 a 171, 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 2023, a Secretaria prosseguiu com a implantação das ações do Plano de Gestão para o biênio 2023/2024, distribuídas conforme exposto na tabela abaixo:

Projeto Recadastramento Geral de Ocupantes de Cargos e Funções Comissionadas	eSap e normas aplicáveis:	MA n.º 3063/2022; Resolução n.º 233/2022; Ato TRT11 n.º 68/2022/SGP; da MA n.º 540/2022; Res. CNJ n.º 156/2012; Res. CNJ n.º 7/2005, RA CSJT 296/2021.
Finalidade	Atender ao procedimento de designação/nomeação para FC/CJ. Procedimento de movimentação de servidores. Res. CNJ n.º 156/2012. Res. CNJ n.º 7/2005, bem como o cumprimento do Plano de Ação para implantação da Res. CSJT n.º 296/2022.	Status
	RESUMO: Este projeto pretende desenvolver a coleta e validação de toda a documentação requerida pelos dispositivos legais, para todos os 730 cargos e funções comissionadas, em cumprimento.	Concluído
Projeto Portal SGPES	eSap e normas aplicáveis:	Resolução CSJT 243/2019
Finalidade	Criação de espaço virtual, em sítio eletrônico, disponível através de link no Portal TRT 11, com conteúdo voltado ao público atendido pela SGPES.	
		Status

	RESUMO: Produto destinado a servidores, magistrados, estagiários, pensionistas e candidatos aprovados em concurso, mantido em sítio eletrônico específico, obedecendo os requisitos do Manual de Identidade Visual da Justiça do Trabalho, que pode ser acessado por computador ou dispositivo móvel, com vistas a reunir e disponibilizar diversas ferramentas e conteúdos úteis.	Em desenvolvimento
Projeto TRT Remoto	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
	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 do 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 SIGEP-JT para controle dos teletrabalhadores do Tribunal.	Em desenvolvimento
Projeto Co-working de Desenvolvimento de Pessoas	eSap e normas aplicáveis:	-
Finalidade	Permitir aos servidores do TRT-11 trabalhar em um ambiente compartilhado, fazer novas conexões e ter acesso a serviços e recursos que ajudam a melhorar a eficiência e produtividade.	Status
	RESUMO: Atualmente, o trabalho tem sido impactado pelas novas tecnologias, fazendo as organizações repensarem seus ambientes de trabalho para atender à demanda por espaços compartilhados. Então, vislumbrou-se o <i>co-working</i> como forma de proporcionar aos servidores do TRT11 uma alternativa para o trabalho em casa ou nas salas convencionais, proporcionando uma atmosfera de trabalho mais produtiva, agradável, colaborativa e motivadora. Além disso, o mesmo ambiente pode ser usado para a realização de eventos, treinamentos, reuniões e outras atividades relacionadas ao trabalho.	Concluído
Projeto Vínculo Remoto	eSap e normas aplicáveis:	10029/2021
Finalidade	Oferecer oportunidade de teletrabalho aos servidores efetivos do TRT11 que se encontram afastados, via de regra, em exercício em outros órgãos (por cessão, remoção, licença).	Status
	RESUMO: O déficit da força de trabalho de servidores do TRT leva à necessidade de rever processos de trabalho e buscar alternativas para reduzi-lo,	2023 – Concluído.

	considerando as 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.	2024 – Serão realizadas novas consultas
Projeto Central de Atendimento ao Servidor	eSap e normas aplicáveis:	-
Finalidade	Melhorar a experiência do servidor público na prestação de serviços relacionados à área de trabalho, bem como, otimizar o atendimento aos servidores em uma única unidade, de forma a tornar o processo mais ágil, eficiente e simples.	Status
	RESUMO: Nos últimos anos, observa-se uma demanda crescente por parte dos servidores em relação a informações e soluções para questões relacionadas ao trabalho. Assim, a Central de Atendimento ao Servidor Público do TRT11 tem como objetivo criar um canal de comunicação eficiente e acessível para os servidores públicos, melhorando a qualidade do serviço prestado.	Em desenvolvimento

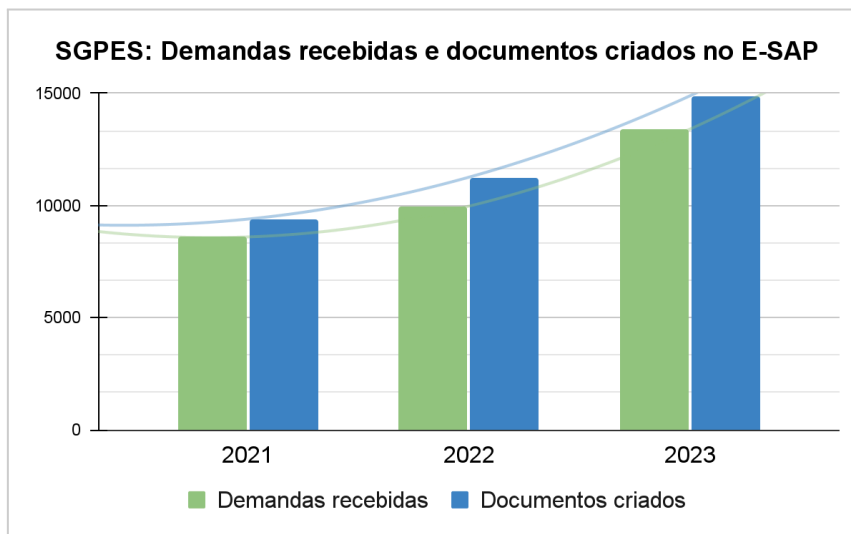
Merece destaque também a quantidade de processos recebidos de diversas fontes por meio do sistema de processos eletrônicos, E-SAP. Foram 13407 processos, com tempo médio de resposta de 1 dia, conforme abaixo.

Entraram 13407	Sairam 13310	Tempo médio de espera no setor 1 dia
--------------------------	------------------------	--

No mesmo sistema, a Diretoria criou 14891 documentos para atendimento das diversas demandas recebidas.

É válido registrar que no ano de 2023 houve um aumento de 34,46% de matérias recebidas na Secretaria em relação ao exercício de 2022 (9971), e que, mesmo com esse substancial incremento, o Gabinete de Apoio da SGPEs fez reduzir o tempo de espera em 33,33%.

Outro ponto que merece menção é a tendência crescente de demandas recebidas pela Secretaria de Gestão de Pessoas ao longo dos anos, que pode ser constatada no gráfico a seguir:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

O principal sistema da Secretaria é o Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT), onde constam todas as informações funcionais e financeiras de servidores, magistrados, estagiários e aprendizes, tanto no seu módulo principal, quanto no seu módulo 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. A unidade conta com uma Divisão de Legislação de Pessoal, cujas competências encontram-se no artigo 160 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-JT, 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 165 do Regulamento Geral;
- Seção de Aposentados e Pensionistas, com atribuições definidas no artigo 166 do Regulamento Geral;
- Seção de Servidores Ativos, com atribuições definidas no artigo 167 do Regulamento Geral;
- Seção de Magistrados, com atribuições definidas no artigo 168 do Regulamento Geral;
- Coordenadoria de Gestão do Desenvolvimento de Pessoas, com atribuições definidas no artigo 169 do Regulamento Geral;
- Seção de Gestão de Práticas para Desenvolver Pessoas, com atribuições definidas no artigo 171 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 161 do Regulamento Geral;
- Seção de Pagamento a Servidores, com atribuições definidas no artigo 162 do Regulamento Geral;
- Seção de Pagamento a Magistrados, com atribuições definidas no artigo 163 do Regulamento Geral;
- Seção de Suporte Técnico à Preparação de Folha de Pagamento, com atribuições definidas no artigo 164 do Regulamento Geral.

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

- Coordenadoria de Gestão do Desenvolvimento de Pessoas, com atribuições definidas no artigo 169 do Regulamento Geral;
- Seção de Benefícios e Estágio, com atribuições definidas no artigo 170 do Regulamento Geral;

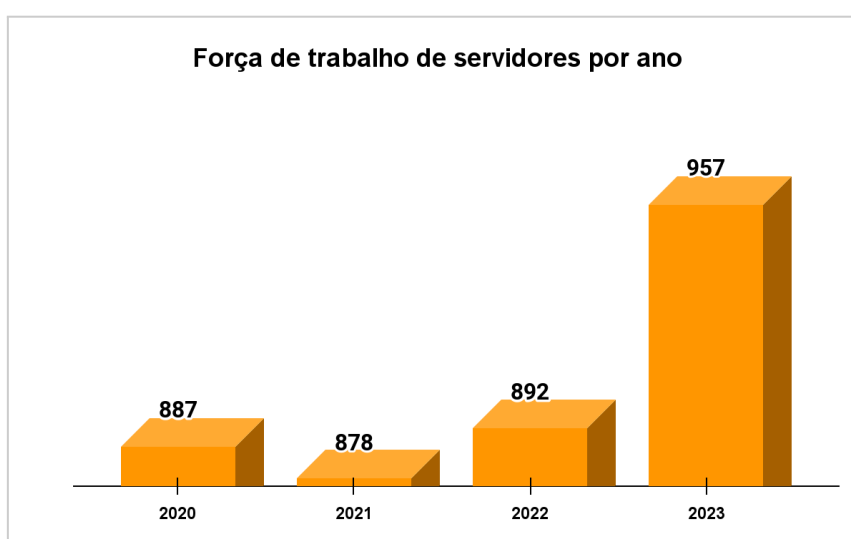
A principal ferramenta de tramitação processual é o E-SAP, sistema de uso obrigatório estabelecido pela Resolução Administrativa TRT11 nº 244/2017, por onde são encaminhadas a maioria quantidade de demandas da Secretaria, as quais resultam em instrução processual, decisões e vários registros nos sistemas internos, como o Sigep-JT.

5.1 - Recrutamento, Alocação e Desenvolvimento

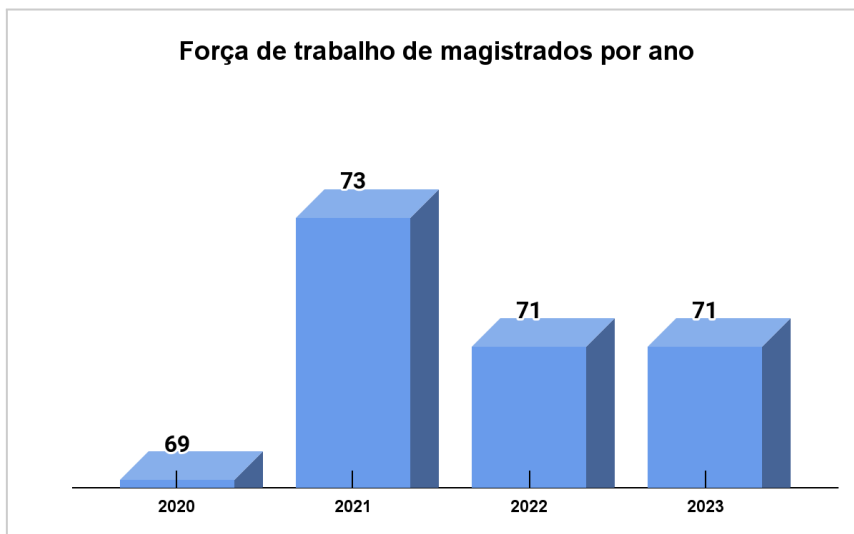
5.1.1 – Composição da força de trabalho do Tribunal

A força de trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, ao final de 2023, totalizava 957 servidores (efetivos e oriundos de outros órgãos) e 71 magistrados.

Em comparação com os anos de 2020, 2021 e 2022, cuja força de trabalho era de 887, 878 e 892 servidores, respectivamente, observa-se um significativo aumento da força de trabalho do Regional em 2023. Diferentemente dos últimos cinco anos, verifica-se a ocorrência de incremento na força de trabalho deste Tribunal, em virtude das autorizações para provimento de cargos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, apesar do pequeno crescimento do número de aposentadorias no período. Em relação aos magistrados, que nos três últimos anos apresentavam quantidade de 69, 73 e 71, respectivamente, percebe-se estabilidade do quantitativo, em relação a 2022.

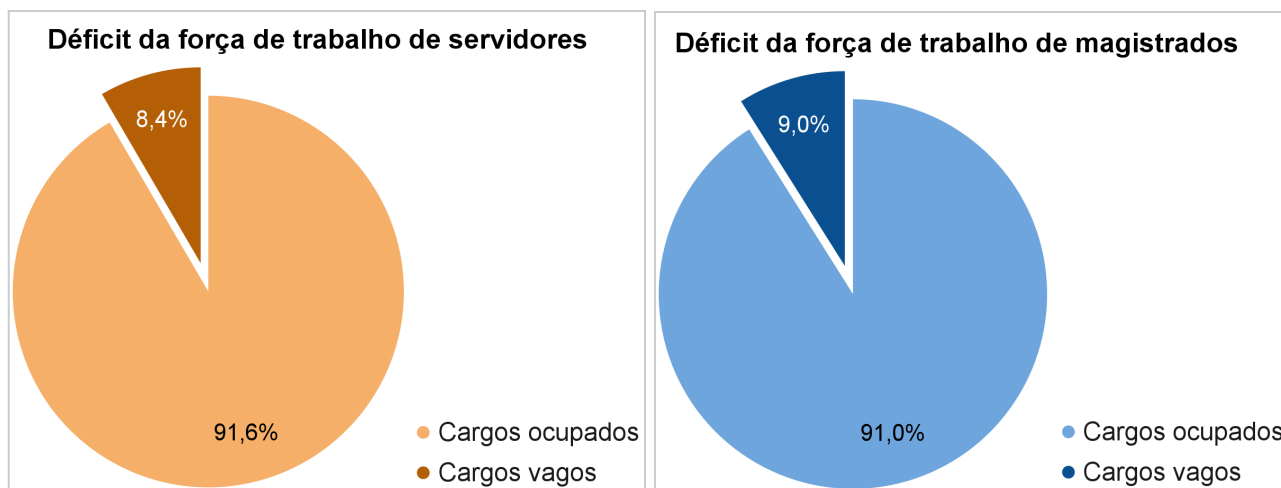


Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.



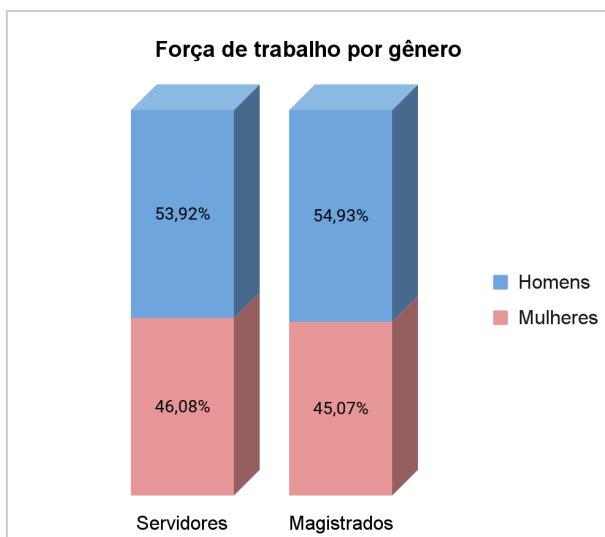
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Sob a ótica da quantidade total de cargos autorizados, têm-se 1.045 cargos de servidores e 78 cargos de magistrados, cuja ocupação reduz-se a 957 servidores e 71 magistrados, gerando déficit de ocupação de 88 cargos de servidores e 7 de magistrados.



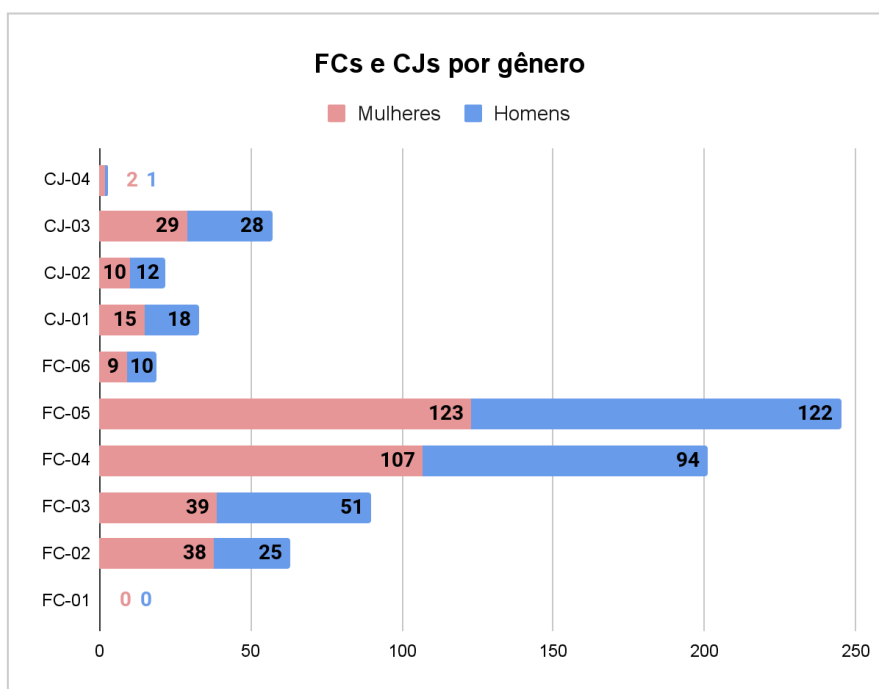
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Distribuindo-se a força de trabalho por gênero e situação funcional, observa-se 516 servidores do gênero masculino e 441 do gênero feminino, observando-se ligeira prevalência na quantidade de homens no quadro funcional, com 53,9%. Em relação aos magistrados o percentual é de 45,07% magistradas e 54,93% magistrados.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Dentre os 733 cargos em comissão e funções comissionadas providos, quando analisados pelo gênero de seu titular, é possível observar que a maioria (372) é ocupada por mulheres. Este fato também se repete na maioria dos níveis de escalonamento, invertendo-se apenas nos níveis FC-03, FC-06, CJ-01 e CJ-02. 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 1028 servidores e magistrados, há **31 pessoas com deficiência**, o que exige atenção especial para adoção de medidas de inclusão para remoção de barreiras físicas e sociais, situação essa monitorada pela Comissão de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal.

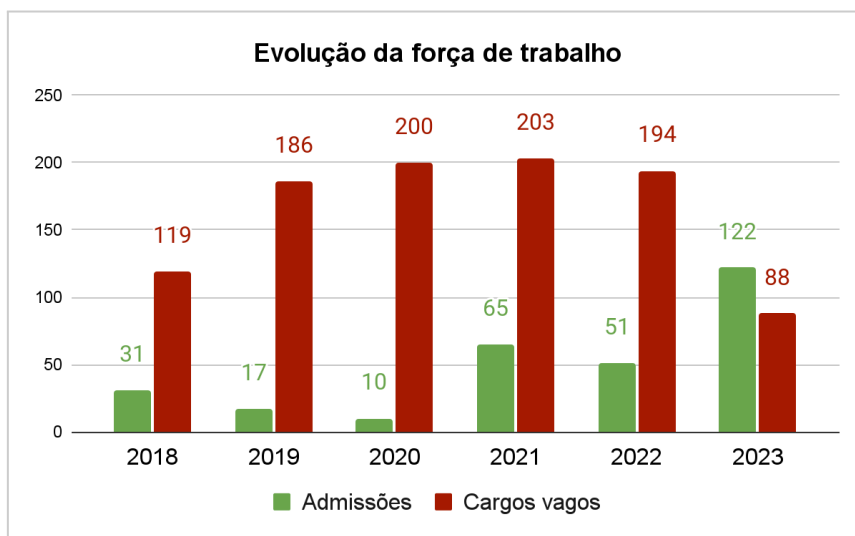
É relevante mencionar uma nova categoria acrescida à força de trabalho do Tribunal em 2023: os aprendizes, público-alvo do Programa Aprendiz no Trabalho, regulamentado através da RA nº 274/2020. Por meio do referido programa, foram realizados Acordos de Parceria com duas empresas, Plastiflex e L.S. Informática. Assim, ao final de dezembro/2023, foram admitidos 24 jovens aprendizes, reforçando a área administrativa 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, em 2022, foi de 51 e, em 2023, foi de 122 servidores, cujas vacâncias decorrem de exonerações, óbito sem pensão e autorização de provimento de 80 cargos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Na data de referência de 31/12/2023, o déficit da força de trabalho era de 8,42%. Registrou-se a ocorrência de 69 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 14,55% e o Tribunal Concurso C-076 expirou em 04/06/2023. No entanto, a Resolução Administrativa nº 073/2023, publicada em 23/03/2023, autorizou a abertura do Concurso Público C-077 e as provas foram aplicadas em 04/02/2024.

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 terceiro ciclo no exercício de 2023.

No que se refere à fixação de parâmetros para distribuição da força de trabalho, o Tribunal segue o disposto nas resoluções CNJ nº 219/20016 e CSJT nº 296/21, observando a lotação paradigma das unidades judiciárias. No que tange à lotação paradigma das varas das capitais, observou-se elevação das lotações paradigmas nos anos de 2021/2022, sobretudo pela perda da produtividade dessas unidades, o que gerou distorção com a lotação efetiva. Contudo, ao comparar a tabela de lotação de pessoal de 2023 com as tabelas de 2021 e 2022, observa-se que a distorção já não persiste.

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. Assim como para a gestão de

para a quantidade de servidores é estabelecida na Resolução Administrativa n.º 24/2018, para a área de tecnologia da informação, a quantidade de servidores leva em consideração o público interno e externo atendido, que é aplicado em fórmula constante 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

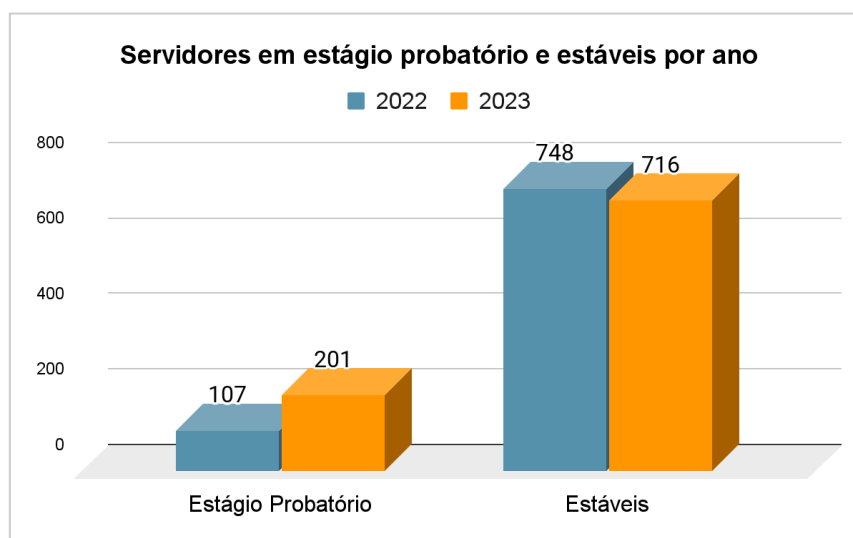
A Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores do Tribunal é regulamentada pela Resolução Administrativa n.º 194/2016, a fim de permitir a aferição dos resultados dos trabalhos desenvolvidos e a identificação das potencialidades e deficiências de cada servidor, o que é feito em ciclos anuais. Compõe 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 2022 e 2023.



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 nº 92/2012, com o objetivo de identificar e tratar as lacunas de competências dos postos de trabalho.

No exercício de 2023, 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.

No segundo semestre de 2023, foi realizado novo ciclo de avaliação por competências, 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 deste 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. O CSJT, por meio da Resolução Administrativa n.º 375/2023, alterou a Resolução anterior de modo a conceder a gratificação ao magistrado que acumular juízo, ou possuir acervo superior a 750 processos (antes 1500 processos), na razão de um terço do subsídio mensal, abatido o teto constitucional.

Ainda no ano de 2023, aquele Conselho exarou a Resolução Administrativa n.º 372/2023, concedendo aos magistrados licença compensatória na proporção de 3 (três) dias de trabalho para 1 (um) dia de licença, limitando-se a concessão a 10 (dez) dias por mês, em virtude de acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias.

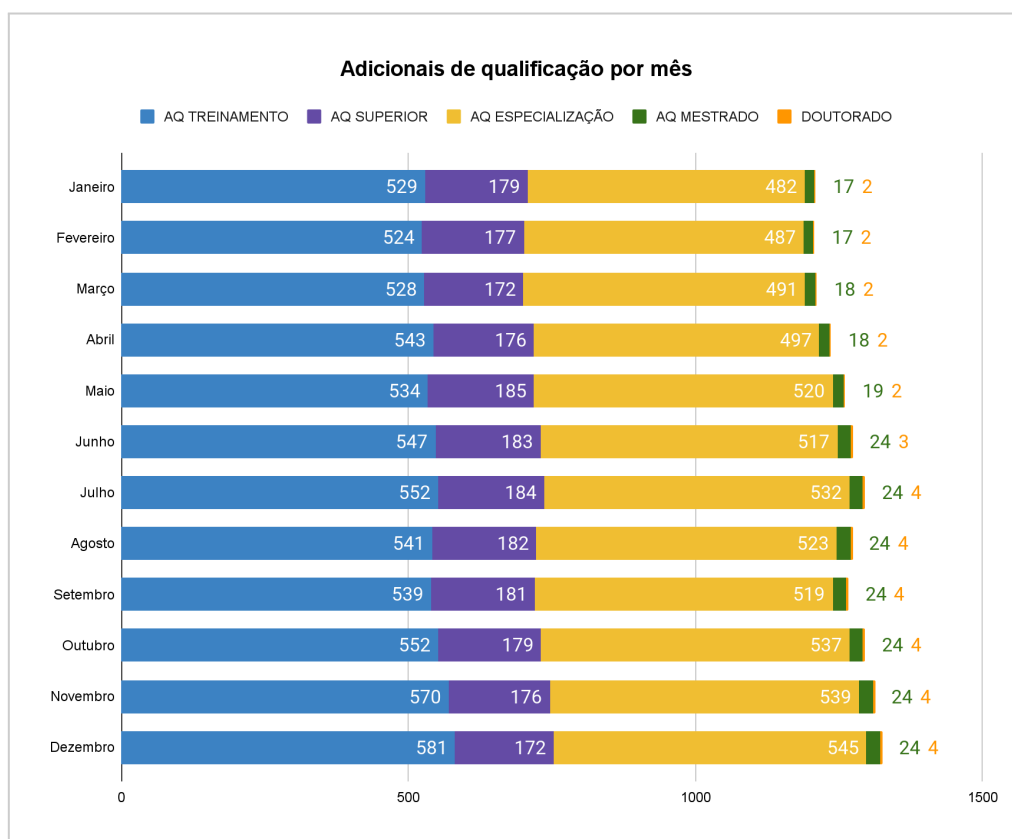
Além dessas verbas, em 2023, houve pagamento da conversão de um terço de férias aos magistrados que a solicitaram, com base na Resolução n.º 293/2019 do Conselho Nacional de Justiça.

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 são pagos em percentuais, 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 2023:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Observa-se também que 85,6%, 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 745 cargos ou funções comissionadas para uma força de trabalho de 957 servidores, resultando em 77,85% a possibilidade de acesso a uma função ou cargo comissionado. Na área administrativa esta relação é de 61,66% e na área fim é de 85,57%. Dentro da área fim, é de 84,58% para o primeiro grau e 73,33% para o segundo grau.

Em 31/12/2023, o percentual de funções ou cargos comissionados ocupados por servidores sem vínculo com a administração pública ou de outros quadros funcionais era de 7,65%, portanto, 92,35% 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.

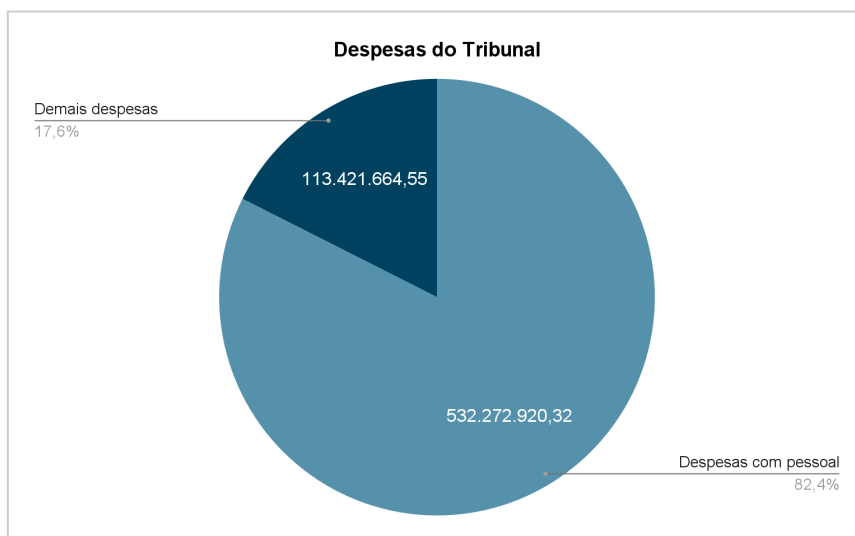
BENEFÍCIOS							
QUANTIDADE DE BENEFICIÁRIOS						VALORES PER CAPITA (R\$)	
						Auxílio-alimentação	1182,74
Auxílio-alimentação	Assistência pré-escolar	Auxílio-transporte	Assistência médica e odontológica			Assistência pré-escolar	935,22
			Titulares	Dependentes	Total	Auxílio-transporte	195,00
1044	216	11	1471	1352	2823	Assistência-médica	546,00

Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

5.2 – Pagamento de Pessoal

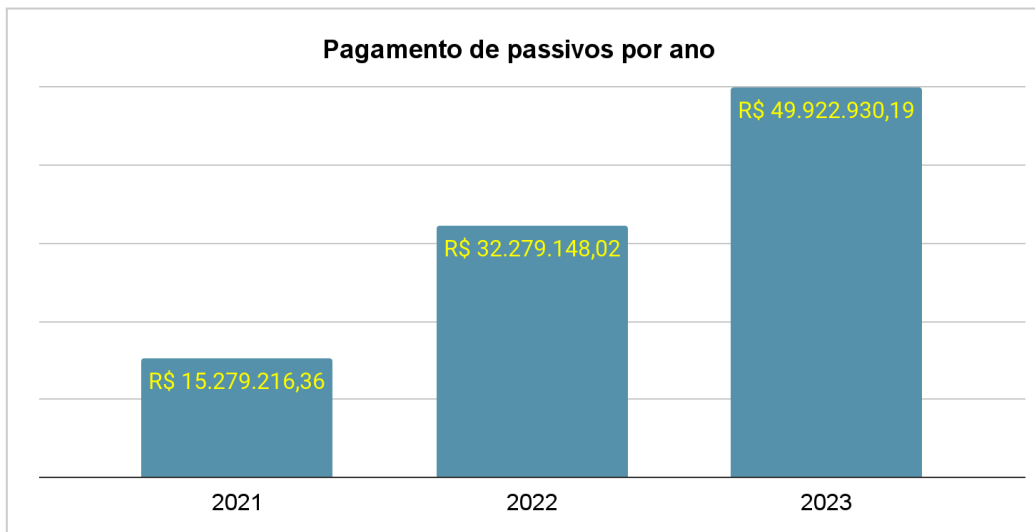
Para elaboração da folha de pagamento, utiliza-se a legislação aplicável à estrutura remuneratória destinada aos servidores e magistrados, sobretudo, as leis nº 11.416/2006 - esta atualizada pela Lei nº 13.317/2016 - e 13.091/2015 (e Leis 14.520 e 14.523/2023, com vigência a partir de 10/01/2023), além 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.

No exercício de 2023, foram elaboradas 221 folhas de pagamento, que totalizaram R\$ 532.272.920,32 (quinhentos e trinta e dois milhões, duzentos e setenta e dois mil, novecentos e vinte reais e trinta e dois centavos) com pessoal e encargos, sendo R\$ 36.069.654,39 (trinta e seis milhões, sessenta e nove mil, seiscentos e cinquenta e quatro reais e trinta e nove centavos) com benefícios assistenciais. Em relação ao total geral do orçamento do Tribunal a despesa com pessoal representa 82,4%:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Quanto às despesas de exercícios anteriores, salienta-se que em 2023, novamente, foi realizado o exaustivo recálculo de todos os passivos administrativos pagos no período de 2009 a 2021, por meio do lançamento no Módulo de Gestão de Passivos, e elaboração de diversas folhas para pagamento, 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), resultando no pagamento de R\$ 49.922.930,19 em 2023, em um total de 42 folhas confeccionadas. Esse foi um montante recorde de pagamento de passivo comparando com exercícios anteriores, como pode ser observado no gráfico a seguir:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

5.3 – Benefícios

Programa de Assistência à Saúde

O Programa de Assistência à Saúde, regulamentado pela Resolução Administrativa nº 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 2023, 2823 pessoas, sendo: 1471 magistrados, servidores e pensionistas e 1352 dependentes legais, quantitativo referente ao mês de dezembro/2023.

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.

Em janeiro de 2023, haviam 2.202 beneficiários no plano, sendo que em dezembro, a quantidade foi reduzida para 1.621. O plano apresentou diversas dificuldades em oferecer rede

credenciada, além de prestar atendimento de forma satisfatória aos beneficiários. O mesmo se encerrará em abril/2024, sem possibilidade, ou interesse em prorrogá-lo.

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/23, o contrato contava com 1363 beneficiários.

- Plano de Saúde UNIODONTO

Contrato firmado para prestação de serviços de assistência odontológica, destinados aos magistrados, servidores ativos e inativos, pensionistas. Em dezembro/23, o plano odontológico registrou um total de 230 usuários.

- Plano de Saúde ABAS

Buscando ainda novas alternativas, o Tribunal firmou convênio com a Associação Beneficente de Assistência à Saúde dos Juizes do Trabalho da 15ª Região, em agosto/23. Em dezembro/2023, haviam 16 beneficiários.

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/2023 era de R\$ 935,22.

O programa atendeu 216 crianças, quantitativo referente ao mês de dezembro/2023.

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 2023, no mês de dezembro, 1044 magistrados e servidores, no valor de R\$ 1.182,74.

Programa de Assistência Farmacêutica

Em julho/23, foi instituído o Programa de Assistência Farmacêutica, visando servidores, magistrados e dependentes, que façam uso de medicamento continuado, auxiliando-os no custeio desses medicamentos, conforme definido no Ato nº 81/2023. Em 2023, foram gastos R\$ 59.291,86.

Manaus, 23 de fevereiro de 2024.

ALFREDO MELO DA SILVA
Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas