

4.3 GESTÃO DE PESSOAS E COMPETÊNCIAS

A Secretaria de Gestão de Pessoas - SGPES tem a missão institucional de coordenar as atividades de gestão de pessoas do Tribunal, abrangendo os processos de recrutamento e seleção; apoio logístico na alocação da força de trabalho; registros funcionais; desenvolvimento profissional e avaliação de desempenho; além de pagamento de pessoal.

CONFORMIDADE LEGAL

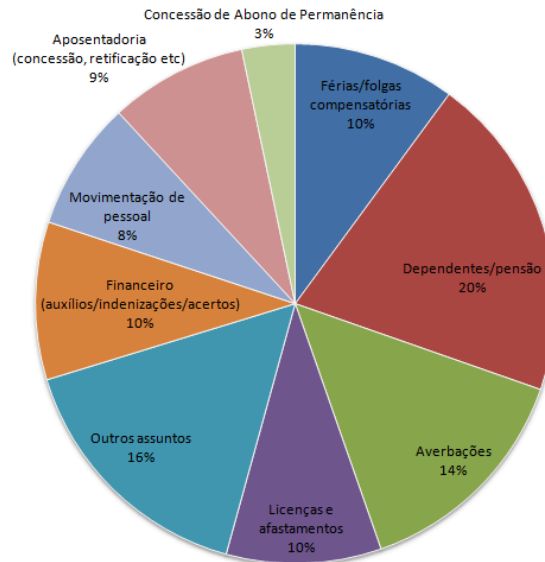
O Tribunal apresenta estrutura formal de avaliação de direitos e deveres do corpo funcional, quanto à verificação da conformidade legal, sob a forma da análise jurídica única, quando se trata de decisões mais simples, ou dupla análise jurídica, quanto aos casos mais complexos. Cada instituto é objeto de uma avaliação preliminar da Secretaria de Gestão de Pessoas e uma avaliação posterior da Assessoria Jurídica, antes da decisão, quando de competência do Diretor-Geral, Presidente ou Tribunal Pleno, a critério dessas autoridades.

Os atos de competência da Diretoria de Gestão de Pessoas são precedidos de instrução pelas áreas de registros funcionais e de análise jurídica pela Divisão de Legislação de Pessoal (DILEP). Persistindo dúvidas, pode-se demandar análise da Assessoria Jurídica, antes da decisão, por intermédio das instâncias superiores.

As competências para a prática dos atos de gestão de pessoas estão definidas na Resolução Administrativa n. 164/2016, que é atualizada periodicamente, sob a supervisão do Comitê de Gestão de Pessoas.

Faz parte das atribuições da Divisão de Legislação de Pessoal o acompanhamento das normas relacionadas à gestão de pessoas, dentre as quais se destacam as leis n. 8.112/90, 11.416/2006 e Lei Complementar n.º 35/1979 (LOMAN). Da mesma forma, ocorre o acompanhamento de normas internas do Judiciário, originadas dos conselhos, do Tribunal Pleno deste Tribunal, bem como da Douta Presidência do TRT11. A seguir, um gráfico por assunto das manifestações da DILEP, no ano de 2022:

Percentual por natureza dos assuntos - 2022

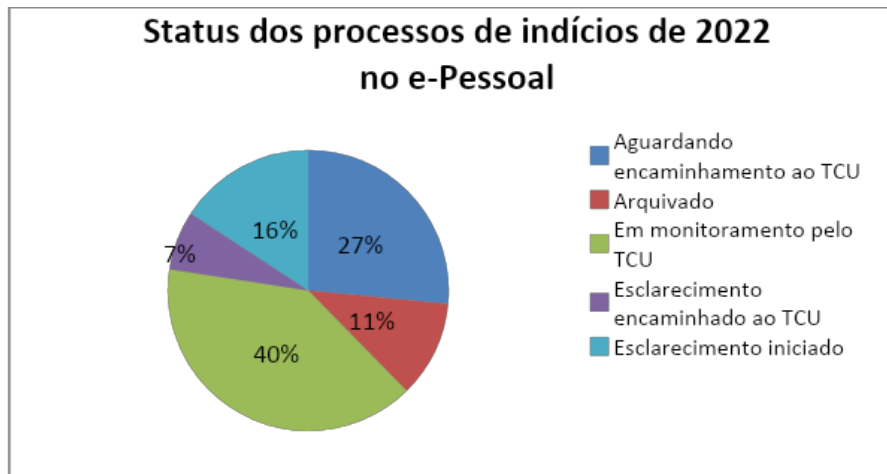


Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Além disso, os atos de gestão de pessoas sofrem auditorias periódicas da unidade de auditoria interna do Tribunal (SECAUD), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal de Contas da União (TCU). Esses processos de auditoria variam em formato e periodicidade, conforme o plano de auditoria de cada órgão.

Assim, ao longo de 2022, a área de gestão de pessoas respondeu a 62 monitoramentos de auditoria da SECAUD (RDIM's), relativamente às auditorias e fiscalizações promovidas pela unidade em variados processos, como os de admissão, aposentação, concessão de pensão e pagamento de passivos.

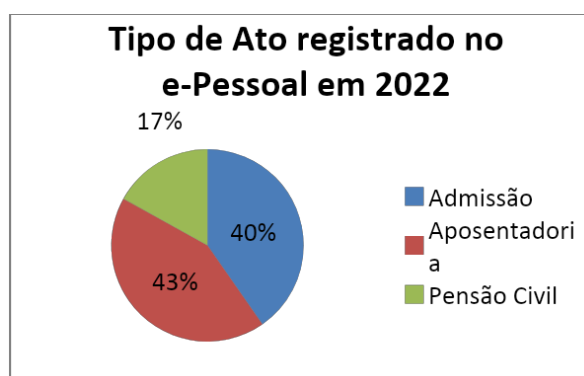
A Secretaria também recebeu 279 indícios do TCU, por meio do Portal e-Pessoal, com 82% dos casos concentrados nos seguintes tipos de indícios: Remuneração acima do teto (92), Acumulação ilegal de parcelas de Gratificação de Atividade Externa e VPNI(Quintos ou Décimos) decorrentes da função comissionada que era paga indistintamente a todos os ocupantes do cargo efetivo de Analista Judiciário, especialidade Oficial de Justiça Avaliador (75) e Parcela incompatível com subsídio (63). Ressalta-se que os status dos indícios encontram-se conforme abaixo:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Para cada processo de auditoria, a Secretaria de Gestão de Pessoas apresenta manifestação e adota, no que lhe cabe, as medidas corretivas, encaminhando as demais à autoridade competente, com a finalidade de garantir a conformidade legal.

Ainda no contexto da conformidade, os atos de admissões e desligamentos de servidores são encaminhados à SECAUD, que os repassa ao TCU, com os respectivos pareceres. Da mesma forma, ocorre com as aposentadorias e pensões. No ano de 2022, foram cadastrados 124 atos. Registra-se que todos os atos registrados em 2022 encontram-se no status de “Aguardando autuação do TCU”.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Em 2022 foi realizado regularmente o controle das Autorizações de acesso às Declarações de Ajuste Anual do Imposto de Renda Pessoa Física (DIRPF), bem como a relação devidamente encaminhada ao TCU.

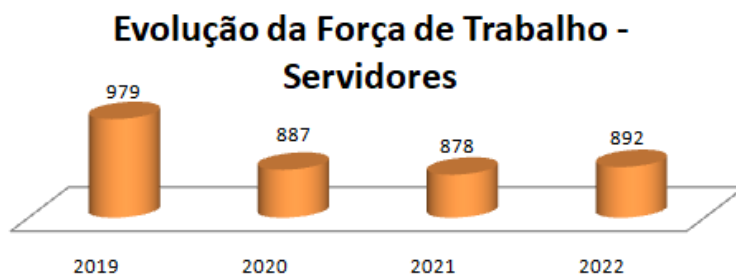
O Recadastramento de aposentados e pensionistas de 2022 deu-se nos meses de outubro e novembro de 2022.

Além disso, o Tribunal atende às demandas decorrentes do controle social exercido diretamente pela sociedade, por meio de informações prestadas aos questionamentos apresentados à Ouvidoria, que atingiram 23 pedidos de informação no ano de 2022. Ainda no contexto deste controle, a Secretaria mantém atualizadas as publicações no Portal Transparência, relativamente aos dados do corpo funcional, merecendo destaques os dados relativos às resoluções do Conselho Nacional de Justiça de números 102/2009, 215/2019, 219/2016 e 227/2016, que constam no Portal Transparência, no link <https://portal.trt11.jus.br/index.php/transparencia/resolucoes-cnj>.

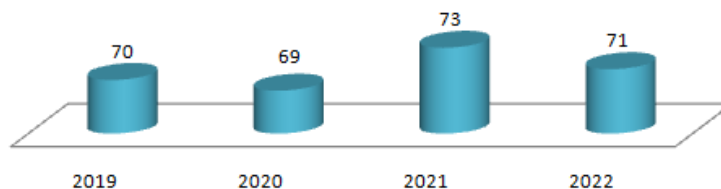
AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

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 os anos de 2019, 2020 e 2021, cuja força de trabalho era de 979, 887 e 878 servidores, respectivamente, observa-se um pequeno aumento da força de trabalho do Regional em 2022. Contudo, ao longo dos últimos cinco anos verifica-se a ocorrência de declínio na força de trabalho deste Tribunal, em virtude da baixa reposição que ocorre por limitações orçamentárias impostas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Em relação aos magistrados, que nos três últimos anos apresentava quantidade de 70, 69 e 73, respectivamente, percebe-se redução de 2,7%, em relação a 2021, devido a uma aposentadoria de magistrada de 2º grau e uma remoção de magistrado de 1º grau para outro Tribunal Regional do Trabalho.

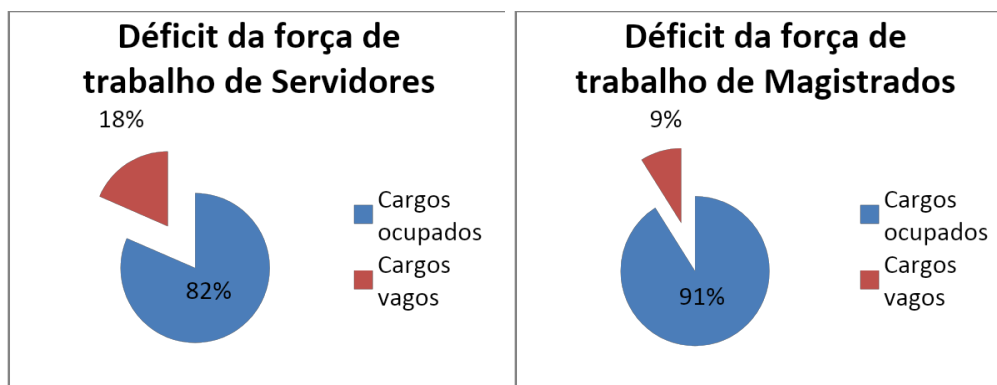


Evolução da Força de Trabalho - Magistrados



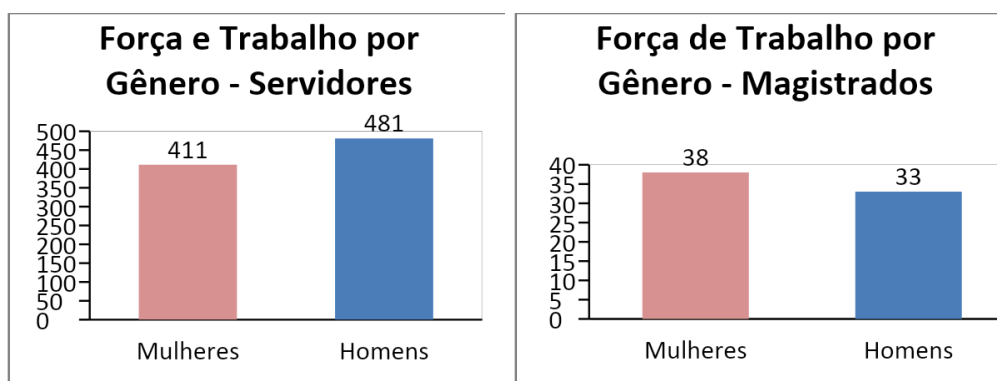
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

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 07 de magistrados.



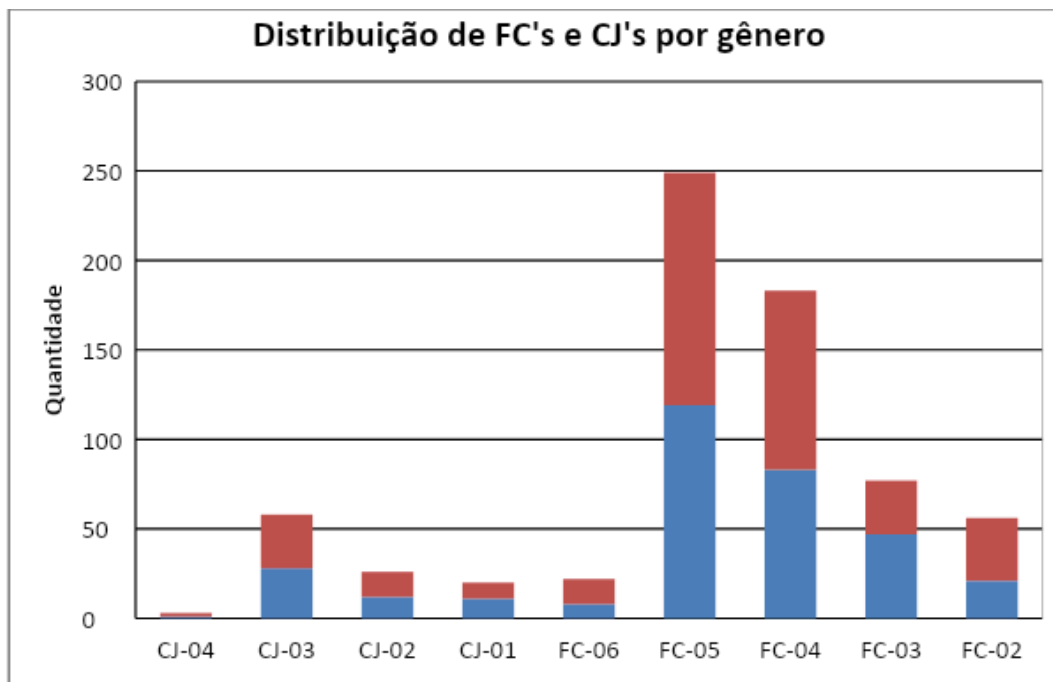
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

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



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Dentre os 730 cargos em comissão e funções comissionadas que se encontram à disposição deste tribunal (o aumento de FC's e CJ's em 2022 será informado no item “*DISTRIBUIÇÃO DAS FUNÇÕES E CARGOS COMISSIONADOS*”), 694 se encontravam providos em dezembro de 2022. Assim, 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.



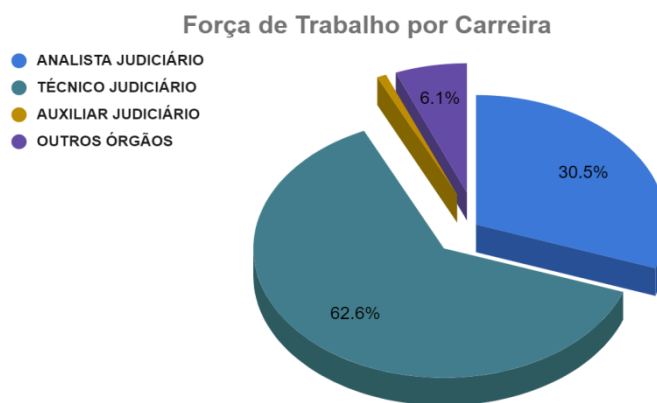
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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.

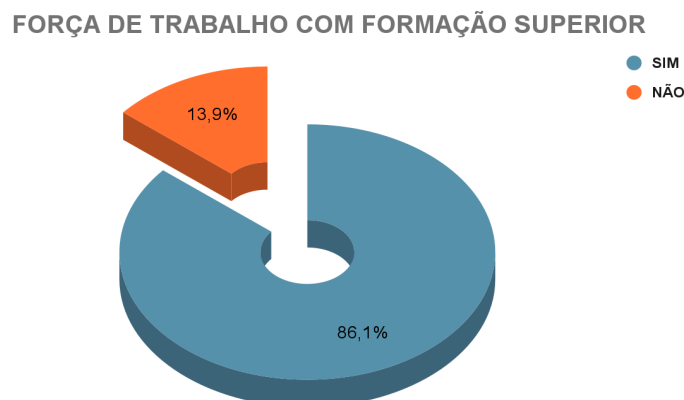
COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR CARREIRA, FORMAÇÃO E FAIXA ETÁRIA

A composição da força de trabalho, por carreiras, encontra-se configurada abaixo, onde se observa, entre outros fatores, a prevalência de cargos de nível médio e a tendência de desaparecimento do cargo de auxiliar judiciário, dada a inexistência de concursos para provimento. Embora os cargos de nível médio sejam predominantes, deve-se registrar que a maioria desses servidores apresenta formação de nível superior, até mesmo pós-graduação:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

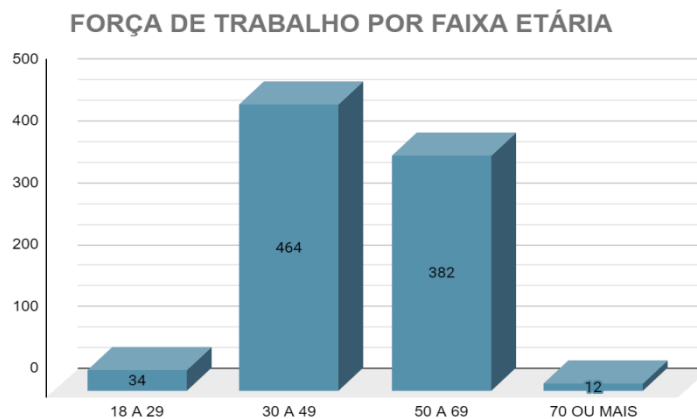
Dentre as carreiras integrantes deste Regional, a parcela mais representativa da força de trabalho apresenta formação de nível superior (86,1%), com se observa no gráfico abaixo:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Pormenorizando a força de trabalho por faixa etária, é possível observar que 52% dos servidores encontram-se nas faixas etárias entre 30 e 49 anos, e 44%, superiores a 50 anos. Percebe-se que apenas 3,6% da força de trabalho possui idade entre 18 a 29 anos. No entanto, persiste a tendência de mais aposentações em futuro próximo, uma vez que muitos servidores com idade superior a 50 anos preenchem os requisitos necessários, cujas vagas podem ser substituídas por servidores mais jovens, se houver autorizações para provimento.

Considerando-se o total da força de trabalho por idade, 44% têm mais de 50 anos, enquanto 56% têm idade igual ou inferior a 49 anos. Em 2019, esta relação era de 42% para 58% e, em 2020, era de 45% para 55%. Em 2021, 44% tinham mais de 50 anos, enquanto 56% apresentavam idade inferior a 49 anos.



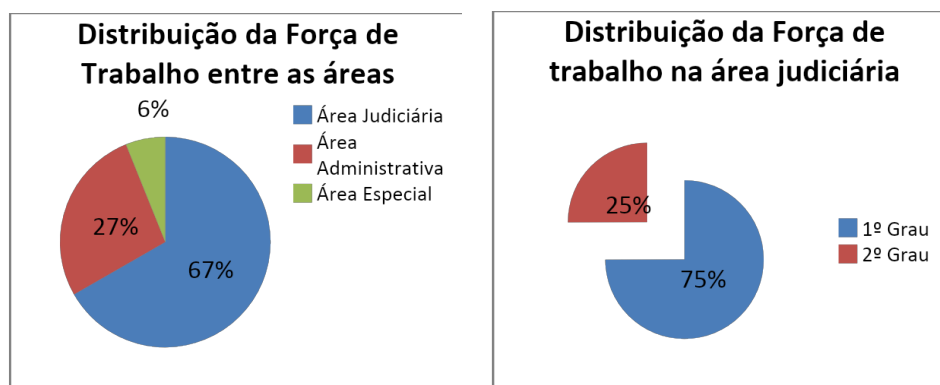
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

No âmbito da Justiça do Trabalho, o principal parâmetro de distribuição da força de trabalho é a Resolução n.º 296/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, instituidora da padronização da estrutura organizacional e de pessoal nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, e alinhando seus dispositivos à Resolução n.º 219/2016, do Conselho Nacional de Justiça, visto que esta dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário.

Assim, ambas as normas adotam como principal critério para distribuição de cargos e servidores, na área fim, a proporção de distribuição processual entre os graus de jurisdição no último triênio. Neste Regional, no triênio 2020/2022, a distribuição processual foi de 81,51% para o primeiro grau e 18,49% para o segundo grau.

Quanto à área meio (administrativa), o percentual máximo de lotação permanece em 30%. Na esteira deste cálculo, a força de trabalho do Tribunal divide-se em três linhas: área especial (Escola Judicial e Tecnologia da Informação) com 6,1%; área fim (judiciária) com 66,7% e área meio (administrativa) com 27,2%. A área fim subdivide-se em primeiro grau com 74,97% e segundo grau com 25,03%. Comparando a lotação efetiva com a lotação paradigma prevista, tem-se a da área administrativa adequada, porque inferior a 30%. Já a lotação efetiva das unidades de primeiro e segundo graus apresenta **distorção de 6,54%**, porém, dentro do limite de tolerância de 10% previsto pelo parágrafo único, do artigo 7º, da Resolução do CSJT de n. 296/2021.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Ressalta-se, ainda, a inclusão de critérios para o cálculo da lotação paradigma das Escolas Judiciais, que deverão observar percentuais mínimos e máximos, a serem aplicados sobre o público-alvo de suas ações, observada a fórmula indicada no Anexo IV, da Resolução n. 296/2021.

DISTRIBUIÇÃO DAS FUNÇÕES E CARGOS COMISSIONADOS

A alocação de cargos e funções comissionadas deve observar os mesmos critérios de distribuição da força de trabalho.

Este Regional, por intermédio da Resolução Administrativa n.º 233/2022 (Reestruturação organizacional e funcional do TRT11), alterou profundamente o quantitativo de funções comissionadas e cargos em comissão vinculados a cada grau de jurisdição.

Após a citada reestruturação, o Tribunal passou a contar com 730 (setecentos e trinta) cargos e funções comissionadas (valor acima dos 694 cargos e funções existentes antes da reestruturação), sendo 132 cargos em comissão e 598 funções de confiança, distribuídos em área meio e área fim, de 1º e 2º graus, priorizando-se a área finalística, em especial o primeiro grau.

A **distribuição quantitativa** se dá da seguinte forma:

- Área Judiciária – 1º grau: 380 (54,8%);
- Área Judiciária – 2º grau: 126 (18,1%);
- Área Administrativa: 150 (21,6%) ;
- Área Especial: 38 (5,5%).

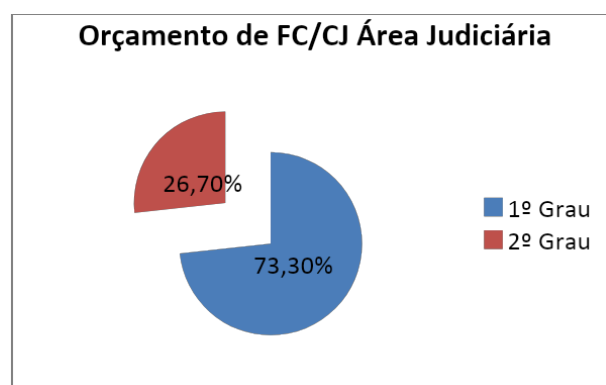
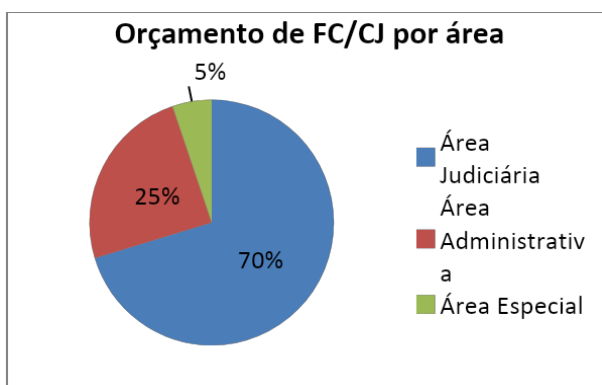
Informa-se que, ao final de 2022, 36 funções e cargos comissionados encontravam-se desocupados.

Quanto ao **orçamento** destinado às Funções e aos Cargos Comissionados a disposição se dá da seguinte forma:

- Área Judiciária – 1º grau: 51,6%;
- Área Judiciária – 2º grau: 18,8%;
- Área Administrativa: 24,5%;
- Área Especial: 5,2%.

Em relação à distribuição dentro da área fim, tem-se 26,7% do orçamento de comissionamentos no segundo grau e 73,3% no primeiro grau, configurando-se, portanto, distorção de 8,21%.

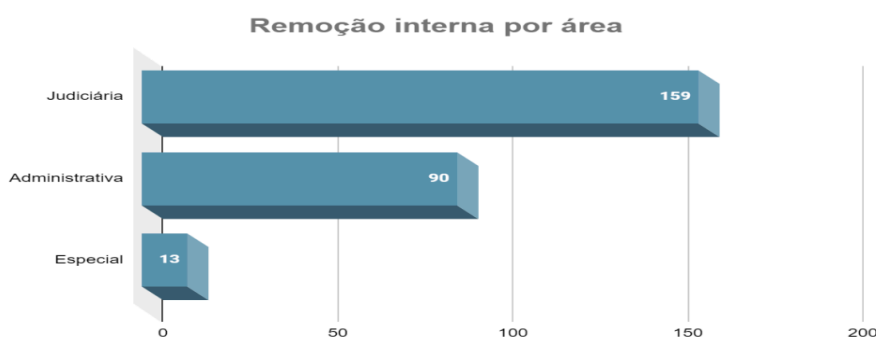
É válido ressaltar, contudo, que a reestruturação atingiu o objetivo de priorização do primeiro grau, tendo em vista principalmente o atendimento do artigo 19, da Resolução CSJT n. 296/21 (Margem máxima de 10% de distorção na distribuição de orçamento de cargos e funções comissionadas entre 1º e 2º graus). Apesar disso, visando ajustar-se ao previsto na Resolução CNJ n.º 219/16, funções e cargos em comissão ainda devem migrar do segundo para o primeiro grau.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

O Tribunal promove, sistematicamente, estudo das movimentações internas e externas de servidores, coletando informações por meio do preenchimento de um formulário de movimentação (anexo da Resolução nº 222/2018). O estudo objetiva conhecer o motivo das movimentações e propor ações que possam minimizar seus efeitos negativos. Assim, em 2022, ocorreram 262 movimentações internas. O elevado número é refletido no índice de rotatividade de todo o Tribunal: 29,3%. Observa-se, conforme o gráfico a seguir, que as unidades da área judiciária, 1º e 2º graus, possuem índice superior ao da área administrativa:



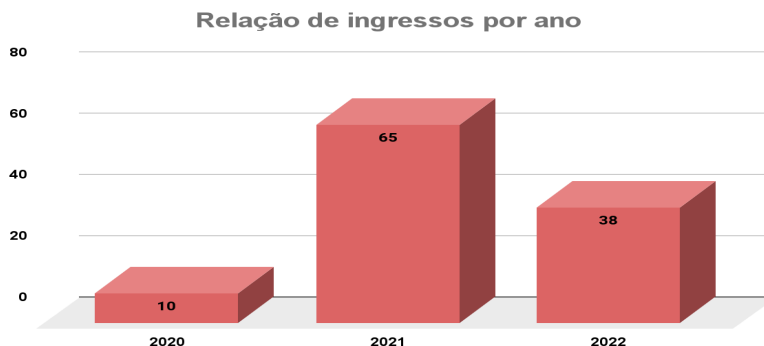
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Foram coletados os dados dos formulários recebidos nos anos de 2021 e 2022, para relatório sobre as causas de movimentação, satisfação dos servidores em relação ao trabalho e unidade de lotação (por exemplo, ao trabalho que executava, jornada de trabalho, divisão do trabalho e reconhecimento recebido pelo trabalho, etc.), pontos negativos e positivos; bem como sugestões de melhoria. Tal estudo possibilita fomentar ações necessárias para a diminuição das movimentações, alinhando-se à recomendação do CSJT.

O recrutamento externo para cargos efetivos continua sendo realizado por meio das nomeações de aprovados no último concurso público C-076, homologado pela R.A nº 193/2017/TRT11, com validade prorrogada até dia 04/06/2023 por meio da R.A nº 148/2021.

Ante as vedações impostas pela Emenda Constitucional nº 95/2016 e em observância aos limites orçamentários impostos pela Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2022, incluindo a necessidade de autorização orçamentária superior para provimentos que gerem duplicidade de custos (inativo/pensionista e ativo), nosso Regional promoveu nomeação apenas em casos de vacâncias que não geraram custos ao regional, por posse em cargo inacumulável, exoneração e redistribuição por reciprocidade com cargo vago passível de provimento. No mais, o CSJT, através dos Ofícios

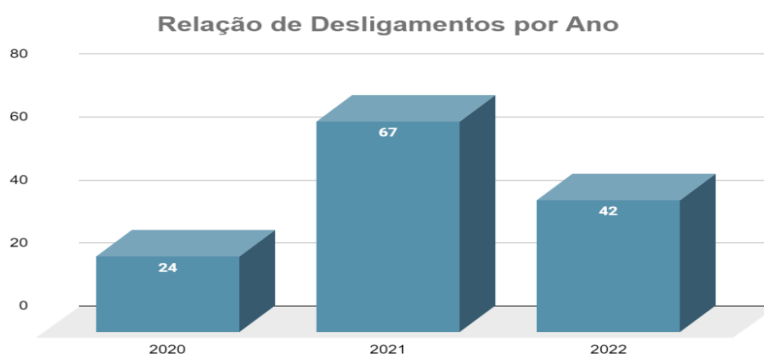
Circulares n.º 73/2022, 87/2022, 104/2022 e 117/2022, autorizou um total de 15 cargos, entre eles cargos de Analistas Judiciários e Técnicos Judiciários, com prazo de provimento ainda em 2022.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

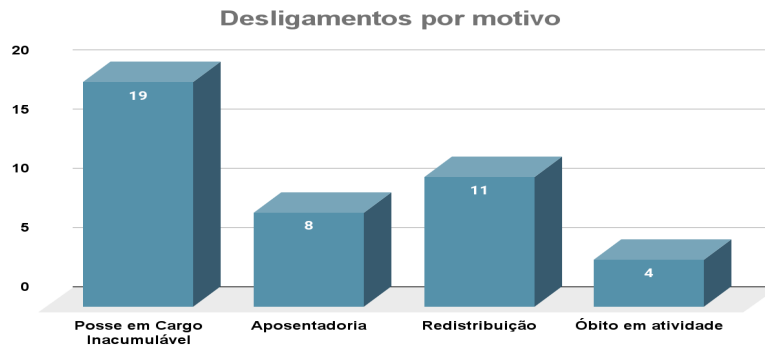
Durante o ano de 2022, ingressaram no tribunal 38 novos servidores em cargo efetivo, todos provenientes de admissões do concurso vigente. Comparativamente ao ano de 2021, a admissão de novos servidores sofreu decréscimo, pela menor quantidade de autorizações orçamentárias.

Paralelo a isto, o regional contou com o desligamento de 42 servidores do seu quadro de pessoal, um total inferior ao ano de 2021.



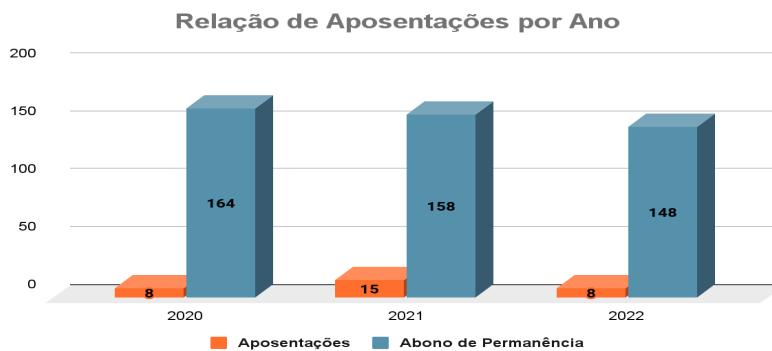
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Dentre as causas que motivaram tais vacâncias, pôde-se observar que o fator “posse em cargo público inacumulável” é o de maior incidência, 45% do total, seguido por redistribuição, com 26%.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Destacamos também 148 servidores que, em dezembro de 2022, recebem abono de permanência, tendo preenchido os requisitos necessários para a aposentadoria. Esse número, no entanto, vem reduzindo desde 2020, ou seja, refletido em novas aposentadorias.



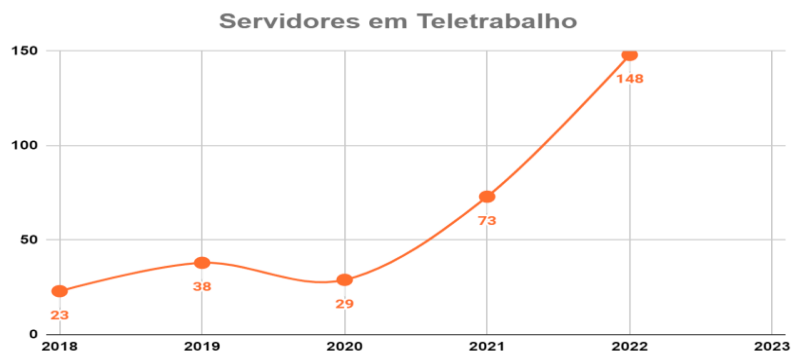
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

TELETRABALHO

No âmbito do Poder Judiciário, em decorrência dos avanços tecnológicos, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, foi instituída a modalidade de teletrabalho. Tal modalidade foi formalizada pela Resolução CNJ nº 227/2016, sob argumento de que traz vantagens e benefícios diretos e indiretos para a Administração, para o servidor e para a sociedade.

No Tribunal, o regime de teletrabalho foi instituído pela Resolução Administrativa n.º 42/2017, revogada pela Resolução n.º 35/2022, sendo que esta última encontra-se vigente. Tal modalidade tem sido utilizada, sobretudo, para a manutenção de servidores em seu quadro permanente. No final do ano de 2022, o número de servidores em teletrabalho formal, com

fundamento nesta norma, era de 148 servidores, representando um aumento considerável de 102,74% em relação ao final do ano de 2021, quando existiam 73 teletrabalhadores.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Esse aumento tem relação direta com a mudança de percepção da modalidade de teletrabalho pelos gestores das unidades do Tribunal, visto que foi possível visualizar concretamente o trabalho remoto de seus colaboradores, em decorrência da medida de prevenção de contágio pelo novo Coronavírus (COVID-19), desde março de 2020, que estabeleceu a mínima permanência de servidores no ambiente de trabalho. Ressalta-se que durante e após o processo de retorno progressivo às atividades presenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, a partir de julho de 2021, o número de teletrabalhadores aumentou, indicando claro interesse dos servidores nas vantagens oferecidas por esta modalidade de trabalho.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Observa-se também a predominância da modalidade integral de Teletrabalho, com 126 teletrabalhadores vinculados a esta modalidade, representando 86,3% do total.

Igualmente, as experiências de trabalho remoto pelos tribunais durante a pandemia propiciaram mudanças no tocante às normas que versam sobre teletrabalho, pelo Conselho Nacional de Justiça (Res. 227/2016) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Res. 151/2015). As principais alterações referem-se à criação da modalidade de teletrabalho parcial e à possibilidade de servidores em estágio probatório, a partir do segundo ano, e de servidores ocupantes de cargos de gestão/chefia exercerem essa modalidade de trabalho.

Dessa forma, verifica-se que o teletrabalho está em ascendência no Tribunal, porém, deve ser bem avaliado por seus gestores e pela Comissão de Teletrabalho, de maneira criteriosa, a fim de não comprometer o bom funcionamento das atividades administrativas e jurisdicionais.

Nesse sentido, é imperioso destacar que nem todos os servidores estão aptos ao teletrabalho, ou pela ausência de espaço físico em seus domicílios e de aspectos ergonômicos adequados à realização de suas atividades, ou pelo desconhecimento técnico de informatização, ou pela dificuldade de lidar com a privação social e seus efeitos. Por ser considerada uma tendência, foi publicada a Resolução Administrativa do TRT11 n.º 372/2022 instituindo a obrigatoriedade de participação prévia em curso autoinstrucional de Orientações de Saúde ao Trabalhador, bem como de participação do teletrabalhador nos exames periódicos de saúde – EPS, nas datas de comparecimento presencial do servidor.

Ademais, tanto o teletrabalho integral quanto o parcial requisitam novas habilidades de gerenciamento, de trabalho em equipe e de ferramentas tecnológicas, com o intuito de manter um setor motivado, unido e produtivo.

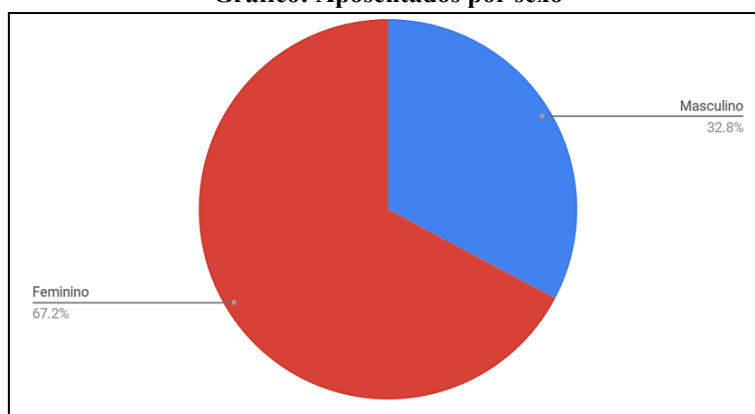
Por outro lado, destaca-se a predominância de servidores adaptados ao trabalho remoto, com domínio nas ferramentas eletrônicas, sem perder a produtividade e o engajamento. Para a Administração Pública, isso representa evidente redução de custos, pelo fato de não necessitar de grandes espaços físicos, mobiliários e equipamentos para alocar os servidores, bem como pode ser utilizado como instrumento de retenção de talentos, em relação aos servidores que tanto buscam essa modalidade de trabalho.

Com o aumento de servidores em teletrabalho o Tribunal apresentou produtividade positiva na maioria das unidades, porém, algumas não conseguiram demonstrar eficiência adequada. Diante disso, o regime de teletrabalho e os desafios em sua implementação mostraram as forças e as fraquezas existentes no Tribunal, o que requer análise e políticas administrativas para se adequar a um regime de trabalho que está em crescimento e pode trazer resultados positivos, se bem desempenhado, sem olvidar suas particularidades e demandas.

APOSENTADOS

Ao final de 2022, a quantidade de aposentados era de 574 pessoas, semelhante à de 2021. Considerando que o Tribunal tem 1.127 cargos autorizados, a proporção de aposentados é de 51% do quadro total. Sob o aspecto do gênero, tem-se que 386 são mulheres e 188 são homens. Tem-se, ainda, que **os aposentados do Tribunal apresentam idade média de 68 anos.**

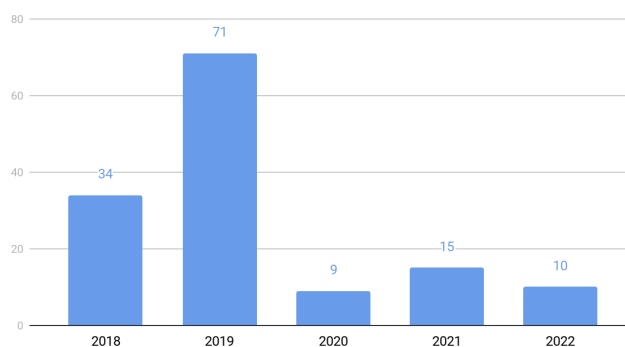
Gráfico: Aposentados por sexo



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Destaca-se que a quantidade de pedidos de aposentadoria foi menor que a média interna quinquenal de 27,8. O número especialmente baixo ainda o é devido à vigência da Reforma da Previdência realizada pela EC 103/2019 desde novembro de 2019. Espera-se que nos próximos anos a quantidade de pedidos retorne para a média vigente, à medida que os novos requisitos sejam cumpridos pelos servidores.

Gráfico: Quantidade de Aposentadorias por ano



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

APTOS À APOSENTAÇÃO

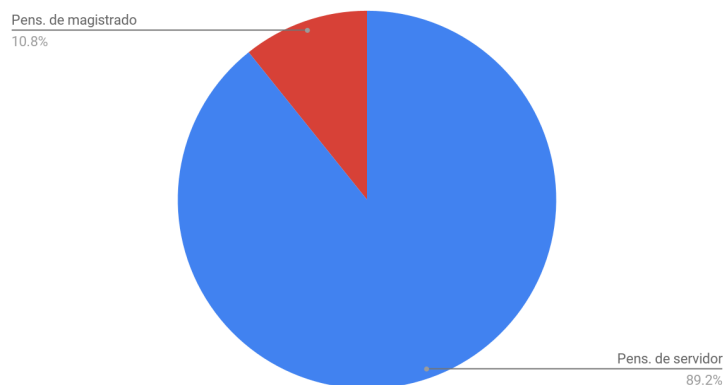
Em Dezembro de 2022, o Tribunal possuía **170 pessoas aptas à aposentação voluntária**, sendo 147 servidores e 23 magistrados (12 desembargadores e 11 juízes) - totalizando 17,4% da força de trabalho ativa.

Espera-se que este número se mantenha próximo a 15%. A EC 103/2019 implementou requisitos mais rigorosos para a aposentadoria que começaram a ser atendidos a partir de 2022 pela força de trabalho que ingressou no serviço público antes de 31/12/2003.

PENSIONISTAS

Perdemos, em 2022, 13 servidores/magistrados dos quais 9 transformaram-se em instituidores de pensão (com mais 1 em processo de transformação). No total, em dezembro de 2022, o Tribunal possuía compromisso com **186 pensionistas** em folha de pagamento (166 decorrentes de falecimentos de servidores e 20 decorrentes do falecimento de magistrados).

Gráfico: Proporção de pensionistas por tipo de instituidor



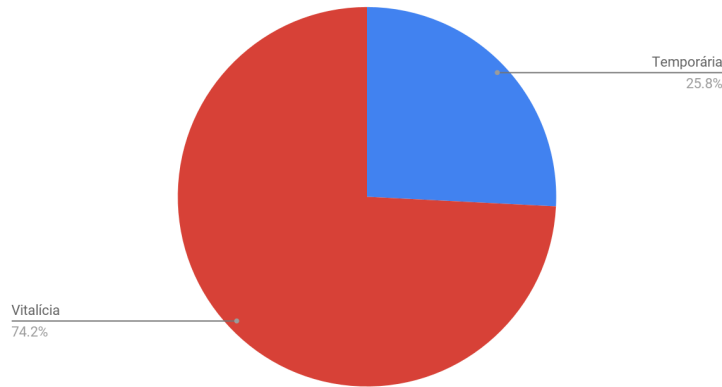
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Observa-se uma tendência à estabilidade na quantidade de óbitos (cerca de 10-15 por ano) após a crise pandêmica vivida em 2020-2021.

Do total de pensionistas, 48 são pensões temporárias com data-fim mais distante prevista para 22/10/2041. Há 02 pensionistas que se enquadram como “filho incapaz” com pensão vitalícia e 136

pensionistas “cônjuges/companheiros/mãe/ex-cônjuge/filha maior solteira” também com pensão vitalícia.

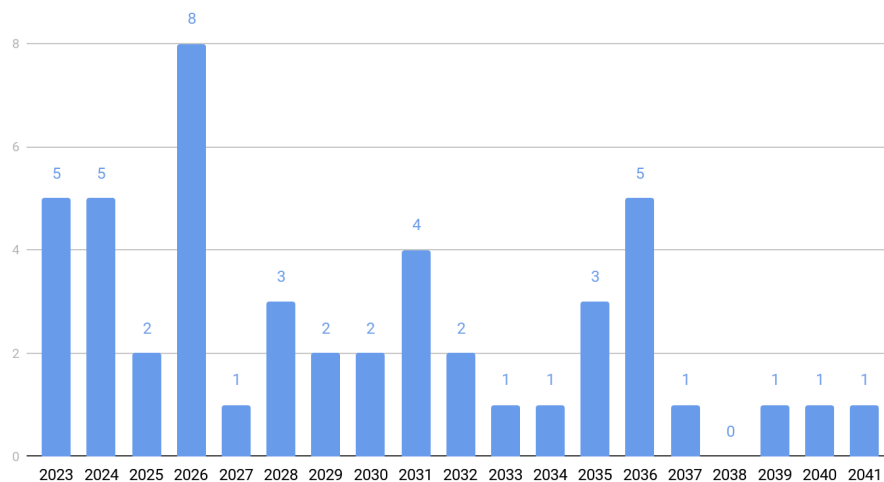
Gráfico: Tipos de pensão em dezembro de 2022



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Analisando a população de pensionistas temporários, o gráfico abaixo indica quantos pensionistas deixarão de sê-lo ao longo dos anos até 2041.

Gráfico: Quantidade de terminos de pensões temporárias por ano



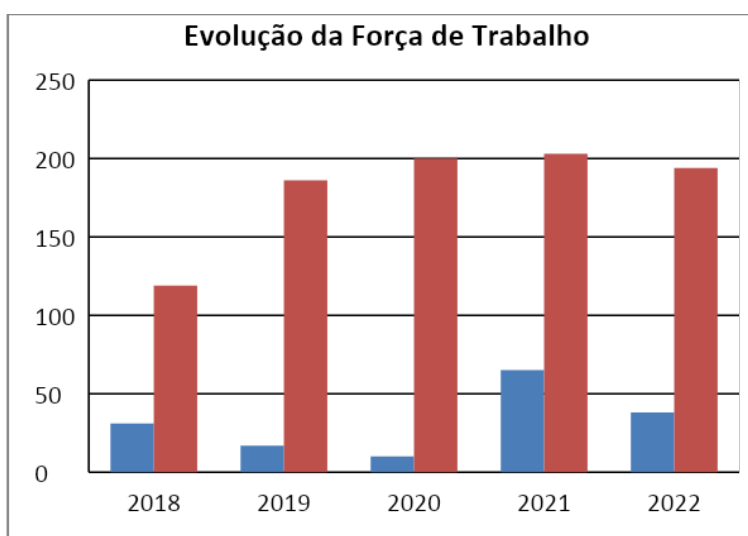
Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

ESTRATÉGIA DE 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.

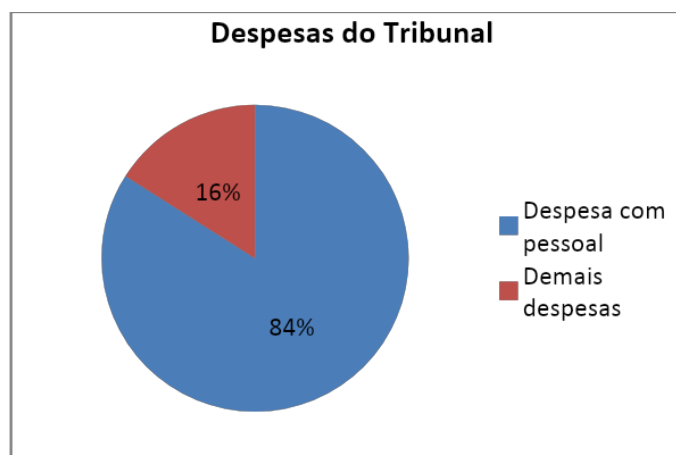
Nesse sentido e, tendo em vista a necessidade de equilibrar o déficit de pessoal, aliada à busca por maior qualidade de vida, a adoção pelo teletrabalho tem sido uma das ações de incentivo e que contribui para o aumento da produtividade, além de propiciar maior autonomia, flexibilidade, poder de decisão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

DETALHAMENTO DA DESPESA

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.

O quadro a seguir resume os gastos com folha de pagamento no exercício de 2022, que 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 Nº 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\$10.193.641,00 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), referente aos demais passivos e informado em 21/11/2022;
- Pagamento de R\$22.594.582,36 em dezembro/2022, em um total de 07 folhas confeccionadas.

SIGEP-JT

Em razão da determinação contida no Ofício Circular CSJT.SG.CCAUD n. 72/2018 (eSap 16147/18), para fazer constar neste Relatório o estágio de desenvolvimento da implantação do Sigep – Sistema Integrado de Gestão de Pessoas no Tribunal, tem-se que foi concluída a implantação do sistema em janeiro de 2019, estando em uso pleno os módulos operacionais do sistema, com ajustes pontuais internos, inclusive gerando folha de pagamento. Ressalta-se apenas que o módulo de Gestão de Passivos ainda não se encontra efetivamente operacionalizado pela Coordenadoria de Gestão de Pagamento. Esta unidade tem buscado aperfeiçoamento da ferramenta tendo em vista a dificuldade em sua manipulação.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

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

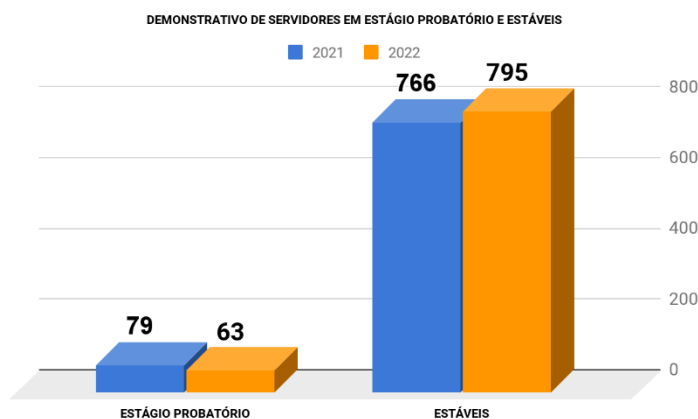
desenvolvidos e a identificação das potencialidades e deficiências de cada servidor, o que é feito em ciclos anuais. Compõe a avaliação um plano de ação para o desenvolvimento do servidor que é preenchido, obrigatoriamente, na presença de nota mínima, e, facultativamente, nos demais casos.

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.

REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA

A estrutura remuneratória do Tribunal está consignada na Lei n.º 11.416/2006 e Lei n.º 13.091/2015, além da Lei n.º 13.095/2015, sendo a primeira aplicável aos servidores e as outras aos magistrados. Destaca-se que a partir de 10 de janeiro de 2023 passaram a vigorar as leis n.º 14.520 e n.º 14.523/2023 que estabeleceram reajustes remuneratórios a magistrados (a partir de abril de 2023) e servidores (a partir de fevereiro de 2023).

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, 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.

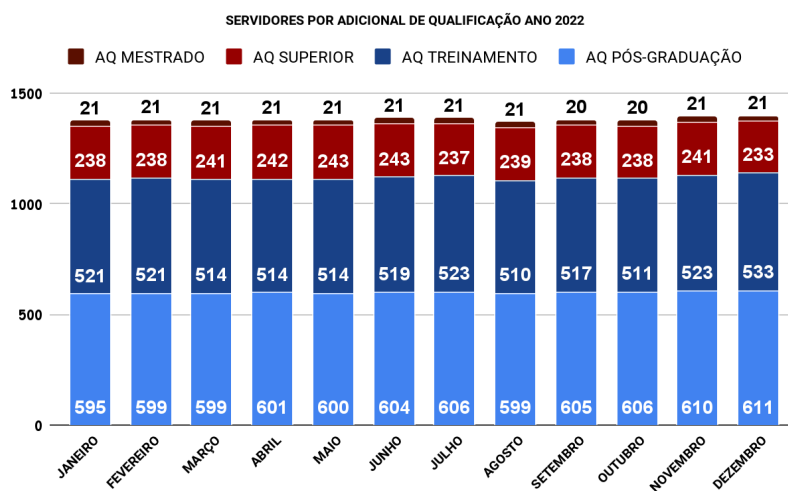
Além dessas verbas, em 2022, houve pagamento da conversão de um terço de férias aos magistrados que a solicitaram, com base na Resolução n.º 293/2019 do Conselho Nacional de Justiça.

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.

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 86,1%, 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.

Tabela de Remuneração dos servidores

PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 11ª REGIÃO
UNIDADE: SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
Data de início da vigência: 01/01/2019

RESOLUÇÃO 102 CNJ - ANEXO III- ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

a) Cargos Eletivos.

DADOS DO CARGO			VENCIMENTO BÁSICO	GRATIFICAÇÕES E SIMILARES											
CARREIRA / CLASSE / ESCOLARIDADE / PADRÃO				PARCELAS BÁSICAS		PARCELAS VARIÁVEIS					ATIVO E INATIVO				
				ATIVO E INATIVO		ATIVO			GAE		AQ Titulos				
		ATIVO E INATIVO	GAJ	VPI	GAS	AQ TREINAMENTO			GAE		AQ Titulos				
			140,0%	R\$	35%	1%	2%	3%	35%	5%	7,50%	10%	12,50%		
ANALISTA	B	SUPERIOR	13	7.792,30	10.909,22	0,00		77,92	155,85	233,77	2.727,31		584,42	779,23	974,04
			12	7.565,34	10.591,48	0,00		75,65	151,31	226,96	2.647,87		567,40	756,53	945,67
			11	7.344,99	10.282,99	0,00		73,45	146,90	220,35	2.570,75		550,87	734,50	918,12
			10	7.131,06	9.983,48	0,00		71,31	142,62	213,93	2.495,87		534,83	713,11	891,38
			9	6.923,36	9.692,70	0,00		69,23	138,47	207,70	2.423,18		519,25	692,34	865,42
			8	6.550,01	9.170,01	0,00		65,50	131,00	196,50	2.292,50		491,25	655,00	818,75
	A	MÉDIO	7	6.359,23	8.902,92	0,00		63,59	127,18	190,78	2.225,73		476,94	635,92	794,90
			6	6.174,01	8.643,61	0,00		61,74	123,48	185,22	2.160,90		463,05	617,40	771,75
			5	5.994,18	8.391,85	0,00		59,94	119,88	179,83	2.097,96		449,56	599,42	749,27
			4	5.819,60	8.147,44	0,00		58,20	116,39	174,59	2.036,86		436,47	581,96	727,45
			3	5.505,76	7.708,06	0,00		55,06	110,12	165,17	1.927,02		412,93	550,58	688,22
			2	5.345,40	7.483,56	0,00		53,45	106,91	160,36	1.870,89		400,91	534,54	668,18
TÉCNICO	C	MÉDIO	1	5.189,71	7.265,59	0,00		51,90	103,79	155,69	1.816,40		389,23	518,97	648,71
			13	4.749,33	6.649,06	0,00	1.662,27	47,49	94,99	142,48		237,47	356,20	474,93	593,67
			12	4.611,00	6.455,40	0,00	1.613,85	46,11	92,22	138,33		230,55	345,83	461,10	576,38
			11	4.476,70	6.267,38	0,00	1.566,85	44,77	89,53	134,30		223,84	335,75	447,67	559,59
			10	4.346,31	6.084,83	0,00	1.521,21	43,46	86,93	130,39		217,32	325,97	434,63	543,29
			9	4.219,71	5.907,59	0,00	1.476,90	42,20	84,39	126,59		210,99	316,48	421,97	527,46
	B	MÉDIO	8	3.992,16	5.589,02	0,00	1.397,26	39,92	79,84	119,76		199,61	299,41	399,22	499,02
			7	3.875,88	5.426,23	0,00	1.356,56	38,76	77,52	116,28		193,79	290,69	387,59	484,49
			6	3.763,00	5.268,20	0,00	1.317,05	37,63	75,26	112,89		188,15	282,23	376,30	470,38
			5	3.653,40	5.114,76	0,00	1.278,69	36,53	73,07	109,60		182,67	274,01	365,34	456,68
			4	3.546,98	4.965,77	0,00	1.241,44	35,47	70,94	106,41		177,35	266,02	354,70	443,37
			3	3.355,71	4.697,99	0,00	1.174,50	33,56	67,11	100,67		167,79	251,68	335,57	419,46
A	MÉDIO	2	3.257,97	4.561,16	0,00	1.140,29	32,58	65,16	97,74		162,90	244,35	325,80	407,25	
		1	3.163,07	4.428,30	0,00	1.107,07	31,63	63,26	94,89		158,15	237,23	316,31	395,38	
		13	2.812,73	3.937,82	0,00		28,13	56,25	84,38			210,95	281,27	351,59	
		12	2.691,62	3.768,27	0,00		26,92	53,83	80,75			201,87	269,16	336,45	
		11	2.575,71	3.605,99	0,00		25,76	51,51	77,27			193,18	257,57	321,96	
		10	2.464,80	3.450,72	0,00		24,65	49,30	73,94			184,86	246,48	308,10	
AUXILIAR	B	MÉDIO	9	2.358,65	3.302,11	0,00		23,59	47,17	70,76			176,90	235,87	294,83
			8	2.231,45	3.124,03	0,00		22,31	44,63	66,94			167,36	223,15	278,93
			7	2.135,37	2.969,52	0,00		21,35	42,71	64,06			160,15	213,54	266,92
			6	2.043,42	2.860,79	0,00		20,43	40,87	61,30			153,26	204,34	255,43
			5	1.955,42	2.737,59	0,00		19,55	39,11	58,66			146,66	195,54	244,43
			4	1.871,22	2.619,71	0,00		18,71	37,42	56,14			140,34	187,12	233,90
	A	MÉDIO	3	1.770,31	2.478,43	0,00		17,70	35,41	53,11			132,77	177,03	221,29
			2	1.694,08	2.371,71	0,00		16,94	33,88	50,82			127,08	169,41	211,76
			1	1.621,12	2.269,57	0,00		16,21	32,42	48,63			121,58	162,11	202,64

162.932,07

Observações: a) Legislação de referência: Leis n. 11.416/2006, 12.774/2012, 13.317/2016 e LEI Nº 10.698/2003

Tabela de Remuneração de Cargos e Funções Comissionadas - Servidores

PODER JUDICIÁRIO

ÓRGÃO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

UNIDADE: SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Data de início da vigência: 01/01/2019

RESOLUÇÃO 102 CNJ - ANEXO III- ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

b) Cargos em Comissão e Funções de Confiança

Denominação/Nível	Integral	Opção pelo cargo efetivo
Cargos em Comissão		
CJ-04	14.607,74	9.495,03
CJ-03		8.411,01
CJ-02	11.382,88	7.398,87
CJ-01	9.216,74	5.990,88
Funções de Confiança		
FC-06		3.072,36
FC-05		2.232,38
FC-04		1.939,89
FC-03		1.379,07
FC-02		1.185,05
FC-01		1.019,17

Observações: Legislação de referência: Leis n. 11.416/2006, 13.317/2016

Tabela de Remuneração dos Magistrados

PODER JUDICIÁRIO

ÓRGÃO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

UNIDADE: SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Data de início da vigência: 01/01/2019

RESOLUÇÃO 102 CNJ - ANEXO III- ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

c) Membros da Magistratura:

Membros da Magistratura	Subsídio Ativo/Inativo	Gratificação pelo exercício na Justiça Eleitoral (Ativo)		
		TSE	TRE	1ª Instância
Ministro de Tribunal Superior	37.328,65			
Juiz de Tribunal Regional e Desembargador do TJDF	35.462,22			
Juiz Federal, Juiz de Vara Trabalhista, Juiz Auditor Militar e Juiz de Direito	33.689,11			
Juiz Substituto	32.004,65			
Juiz Classista de Segunda Instância				

Observações: a) Legislação de referência: Lei nº 13.091 de 12 de janeiro de 2015 / Lei nº 6.903 de 30/04/1981

Lei nº 13.752 de 26.11.2018

Principais Desafios e Ações Futuras

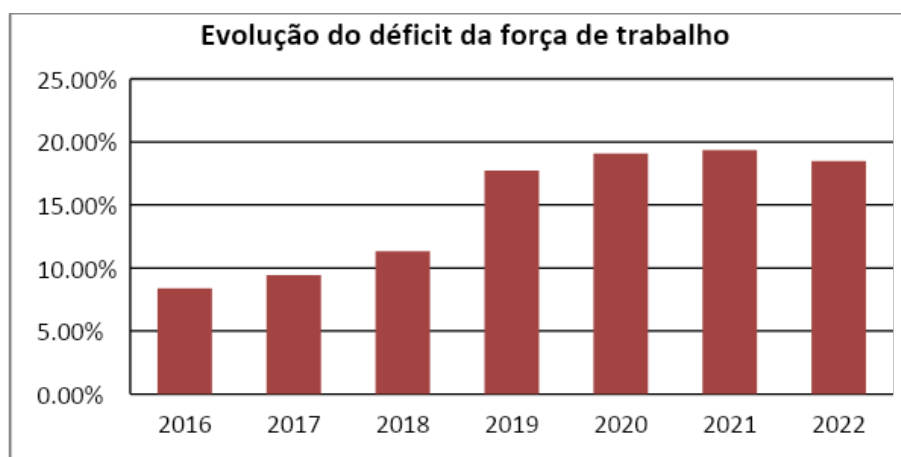
Nos últimos anos, dois grandes desafios na gestão de pessoas têm se apresentado para o Tribunal: equalizar a força de trabalho de servidores, em um contexto de redução da capacidade de reposição sob o viés das restrições orçamentárias, e gerenciar as dívidas do Tribunal com o corpo funcional, denominadas passivos.

No primeiro caso, o contexto é de redução da capacidade laborativa em 18,49%, representados pelos cargos vagos de servidores em relação à quantidade de cargos autorizados, ou seja, dos 1.049 cargos autorizados, 194 encontram-se vagos, aguardando autorização orçamentária para provimento, em razão de serem originários de aposentações ou óbito com pensão. Considerando a existência de 147 servidores aptos à aposentação voluntária, este déficit pode alcançar 32,5%, se todos decidissem pela aposentação.

Até o início de 2016, o Tribunal tinha autonomia para nomear os cargos que ficassem vagos, independentemente da origem da vacância, observando as regras de admissão do serviço público federal, e desde que estivessem na folha de março do ano anterior, que serve de base para projeção das despesas da folha de pagamento para o ano em curso. Como cada regional gerenciava seus

provimentos, era natural que houvesse disparidade de déficit da força de trabalho entre eles ocasionada pelo modelo de gestão aplicado.

A partir de 2016, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho avocou esta gestão e os regionais passaram a depender de autorização expressa do Conselho para nomear cargos decorrentes de aposentações ou de óbitos geradores de pensão. Esta centralização aumentou sensivelmente o déficit da força de trabalho deste Tribunal, como se observa abaixo:



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Considerando a centralização da gestão orçamentária da Justiça do Trabalho pelo Conselho, é razoável que concentre também a autorização de nomeações, entretanto, ainda não são conhecidos os critérios que levam a autorização das nomeações para um ou outro regional, ou mesmo para o Tribunal Superior do Trabalho. Também não há norma do Conselho que esclareça sobre tais critérios.

Durante o ano de 2022, por exemplo, comparando o déficit da força de trabalho desta Justiça, registrado em dezembro de 2019, dezembro de 2020 e dezembro de 2022 percebe-se que este Tribunal detém o segundo maior déficit de força de trabalho da Justiça do Trabalho.

A tabela abaixo, elaborada através de levantamento desta Secretaria de Gestão de Pessoas por meio das transparências de todos os TRT's, demonstra a relação do déficit da força de trabalho deste tribunal em relação aos demais em Dezembro de 2022.

Levantamento de Cargos Vagos na JT 2023												
	TOTAL	VAGOS	Déficit	TOTAL	VAGOS	Déficit	TOTAL	VAGOS	Déficit	TOTAL CARGOS	TOTAL VAGOS	Déficit
	Analistas			Técnicos			Auxiliar					
TRT13	231	41	17,75%	754	158	20,95%	35	33	94,29%	1020	232	22,75%
TRT11	328	39	11,89%	711	152	21,38%	10	3	30,00%	1049	194	18,49%
TRT4	1382	148	10,71%	2115	262	12,39%	41	24	58,54%	3538	434	12,27%

TRT3	1609	137	8,51%	2130	319	14,98%	0	0	-	3739	456	12,20%
TRT1	1435	111	7,74%	2659	386	14,52%	0	0	-	4094	497	12,14%
TRT12	608	49	8,06%	1014	141	13,91%	6	2	33,33%	1628	192	11,79%
TRT8	500	35	7,00%	844	116	13,74%	10	8	80,00%	1354	159	11,74%
TRT15	1212	121	9,98%	2136	249	11,66%	6	4	66,67%	3354	374	11,15%
TRT5	881	57	6,47%	1381	174	12,60%	20	11	55,00%	2282	242	10,60%
TRT2	2689	210	7,81%	3170	331	10,44%	40	40	100,00%	5899	581	9,85%
TRT10	474	40	8,44%	630	67	10,63%	5	2	40,00%	1109	109	9,83%
TRT9	980	68	6,94%	1471	158	10,74%	26	16	61,54%	2477	242	9,77%
TRT14	219	14	6,39%	543	56	10,31%	2	0	0,00%	764	70	9,16%
TRT22	138	9	6,52%	245	20	8,16%	1	0	0,00%	384	29	7,55%
TRT21	286	11	3,85%	388	37	9,54%	1	0	0,00%	675	48	7,11%
TRT16	226	13	5,75%	329	23	6,99%	0	0	-	555	36	6,49%
TRT6	578	15	2,60%	1171	98	8,37%	5	0	0,00%	1754	113	6,44%
TRT17	314	10	3,18%	400	28	7,00%	4	4	100,00%	718	42	5,85%
TRT23	379	15	3,96%	446	29	6,50%	10	2	20,00%	835	46	5,51%
TRT7	354	1	0,28%	562	39	6,94%	2	0	0,00%	918	40	4,36%
TRT24	203	4	1,97%	353	18	5,10%	2	0	0,00%	558	22	3,94%
TRT18	699	13	1,86%	625	13	2,08%	5	2	40,00%	1329	28	2,11%
TRT19	195	0	0,00%	331	4	1,21%	3	1	33,33%	529	5	0,95%
TRT20	142	0	0,00%	274	0	0,00%	0	0	-	416	0	0,00%
	16062	1161	7,23%	24682	2878	11,66%	234	152	64,96%	40978	4191	10,23%

No quadro anterior, verifica-se que o déficit da força de trabalho da Justiça do Trabalho apresenta grande amplitude, variando de 0,00% a 22,75%, o que torna premente o estabelecimento de uma política de equalização da força de trabalho, cujo principal objetivo seja não permitir tamanho desnível entre unidades que tem a mesma missão institucional, que é levar a justiça ao povo brasileiro.

Neste sentido, parece razoável estabelecer como meta da Justiça do Trabalho que o déficit de cada Tribunal não seja superior ao déficit médio da Justiça do Trabalho, que, em dezembro de 2022, situava-se em torno de 10,23%, um pouco maior que os anos anteriores.

Sem o estabelecimento de uma política equitativa, justa e transparente, os regionais de menor atratividade, localizados nos estados menos favorecidos da federação, que perdem mão de obra para os grandes centros urbanos, serão cada vez mais prejudicados e, por consequência, perderão qualidade na prestação dos serviços, afetando as populações que dependem desses serviços.

O segundo grande desafio do Tribunal, em gestão de pessoas, refere-se à gestão de passivos que, na Justiça do Trabalho, é regulamentada por meio da Resolução Administrativa n.º 137/2014.

Com base nela, cada regional tem sua lista de passivos organizada de acordo com a data de reconhecimento do direito, aplicando-se também outros critérios de prioridade de pagamento, como a idade ou a condição de saúde.

Embora cada regional tenha sua lista, em sede de controle interno, os pagamentos fora das hipóteses dos artigos 12 e 13 da referida norma, com valores mais significativos, apenas ocorrem por autorização expressa do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, regra geral com a indicação da verba e/ou do destinatário do pagamento, quando encaminhado o recurso.

Ao final de 2021, este Tribunal tinha um passivo muito antigo, relativo às incorporações de quintos anteriores a 09/04/1998, que há anos aguardava deliberação do Conselho para estabelecer uma estratégia de pagamento. O passivo encontra-se registrado na Matéria Administrativa nº 1363/2015 e recebeu autorização de pagamento ao final de 2021, apenas das rubricas de principal e correção monetária, vedando-se o pagamento de juros, o que reduziu o montante em cerca de 40%.

Já em 2022, houve novo aporte para pagamento de passivos deste Tribunal, conforme já fora especificado no item “DETALHAMENTO DA DESPESA”. Em resumo, pelo levantamento realizado pela Coordenadoria de Gestão de Pagamento de Pessoal no exercício de 2022, subtraindo-se o que fora pago, há mais de R\$ 60 milhões de reais ainda para serem pagos referente a passivos pelo TRT11.

Considerando que a decisão e distribuição de recursos para pagamento de passivos é de competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que centraliza os créditos orçamentários, a gestão dos débitos também deveria ser concentrada pelo Conselho, para o estabelecimento de uma política nacional de pagamento de passivos dentro do Judiciário Trabalhista, a partir dos créditos mais antigos registrados por cada regional para formação de lista única da Justiça do Trabalho. Assim, a partir desta lista única de credores, os valores poderiam ser destinados de modo mais eficaz, pagando-se os mais antigos em detrimento dos mais novos, visto que aqueles geram maiores encargos de dívida (juros e correção monetária), o que resultaria em maior eficiência na gestão dos recursos públicos, com maior equidade e transparência na aplicação dos recursos destinados à gestão de passivos da Justiça do Trabalho.