

## **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; de apoio logístico na alocação da força de trabalho; de registros funcionais; de desenvolvimento profissional e avaliação de desempenho; e de pagamento de pessoal.

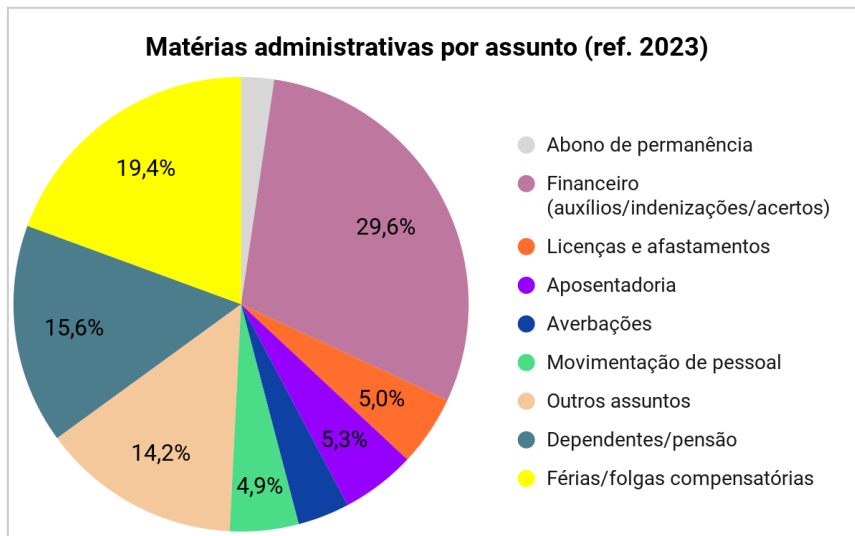
### **CONFORMIDADE LEGAL**

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 Secretaria de Assessoramento Jurídico-Administrativo, 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 Secretaria de Assessoramento Jurídico-Administrativo, 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 nº 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 Presidência do TRT11. A seguir, um gráfico por assunto das manifestações da DILEP, no ano de 2023:

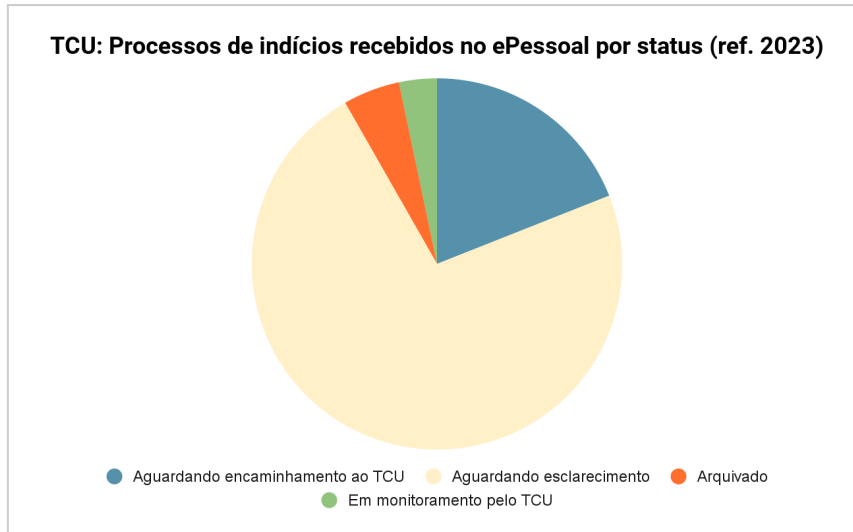


*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT 11.*

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 2023, a área de gestão de pessoas respondeu a 58 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 121 indícios do TCU, por meio do Portal e-Pessoal, com 77,69% dos casos concentrados nos seguintes tipos de indícios: 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 (46), Parcela incompatível com subsídio (38) e Inobservância do teto constitucional para pensionistas que possuem outro vínculo público (10). Ressalta-se que os status dos indícios encontram-se conforme gráfico a seguir:



*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 2023, foram cadastrados 194 atos. Registra-se que todos os atos registrados em 2023 encontram-se no status de “*Aguardando autuação do TCU*”.



*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

Em 2023 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.

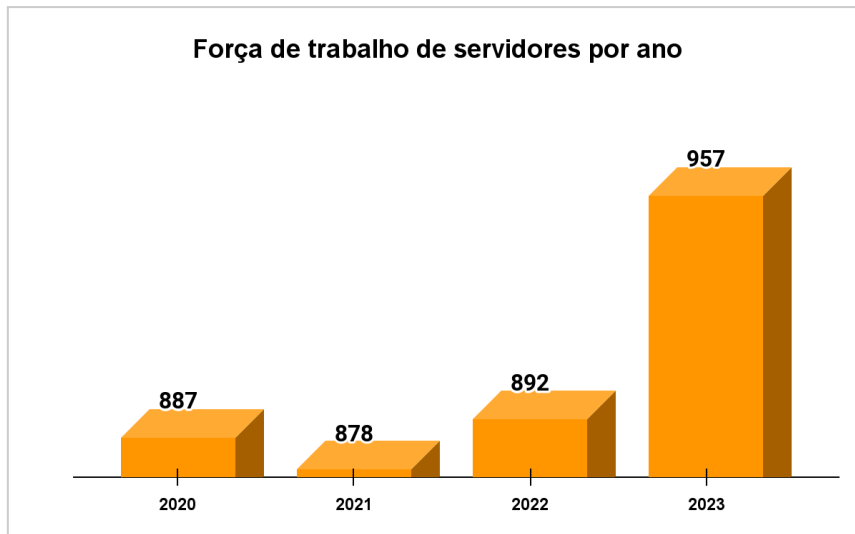
O Recadastramento de aposentados e pensionistas de 2023 ocorreu nos meses de novembro e dezembro de 2023.

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. 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>.

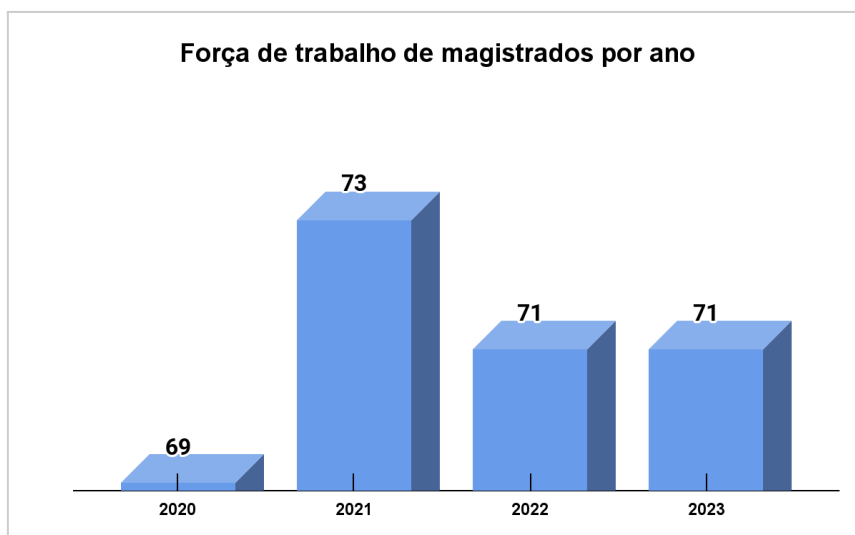
## **AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO**

A força de trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, ao final de 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.

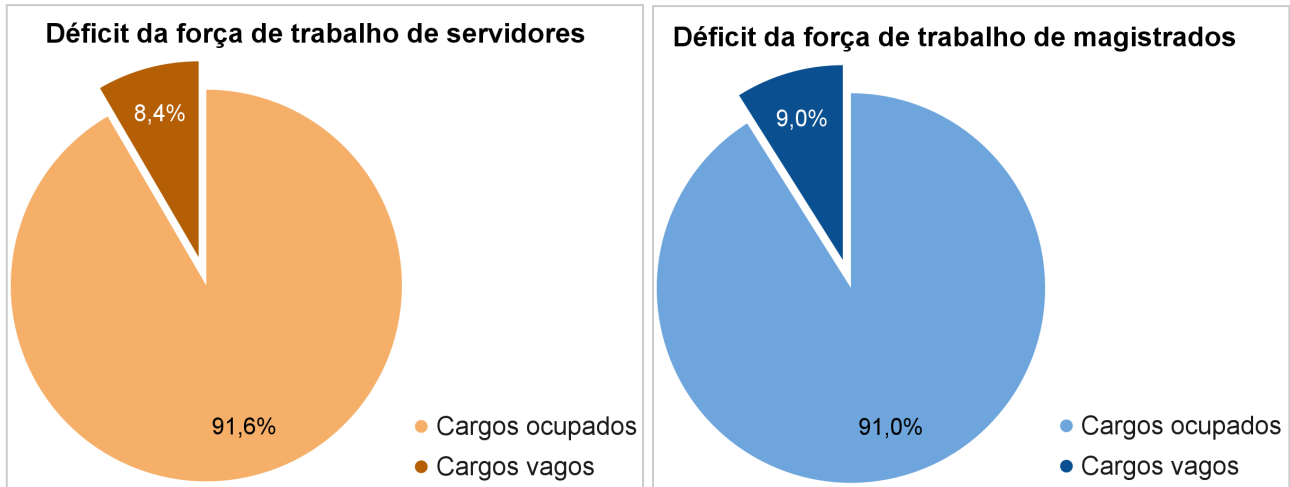


*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*



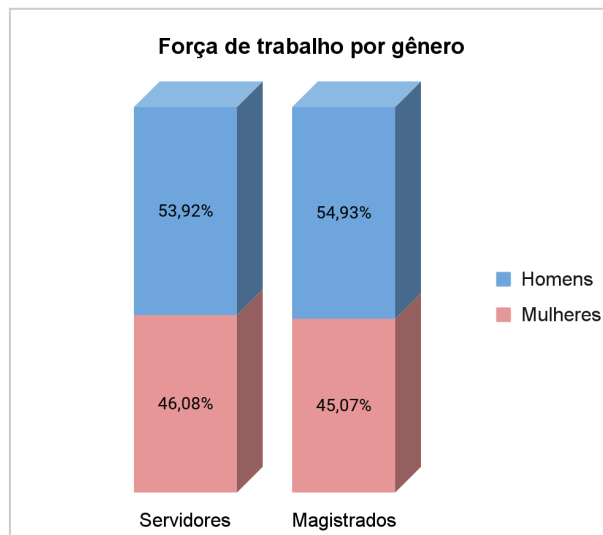
*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

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.

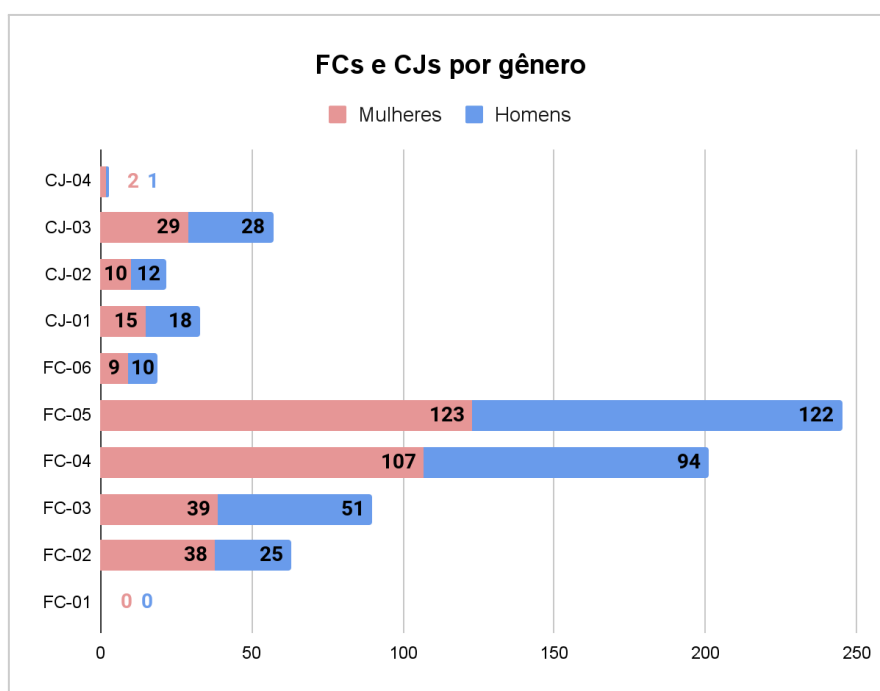
Distribuindo-se a força de trabalho por gênero e situação funcional, observa-se 516 servidores do gênero masculino e 441 do gênero feminino, observando-se ligeira prevalência na quantidade de homens no quadro funcional, com 53,9%. Em relação aos magistrados o percentual é de 45,07% magistradas e 54,93%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



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

Dentre os 745 cargos em comissão e funções comissionadas que se encontram à disposição deste Tribunal (o aumento de FC's e CJ's em 2023 será informado no item “DISTRIBUIÇÃO DAS

*FUNÇÕES E CARGOS COMISSIONADOS*”), 733 se encontravam providos em dezembro de 2023. Assim, 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.



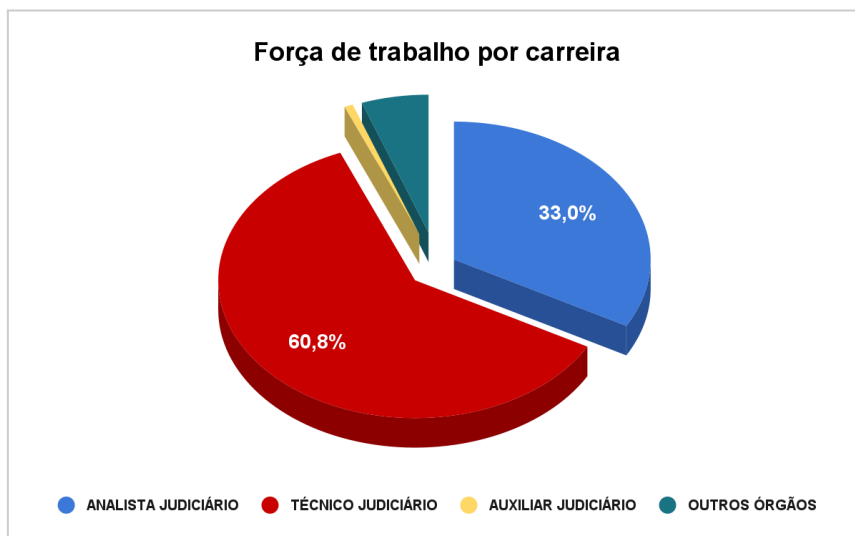
*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

## PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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 esta monitorada pela Comissão de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal.

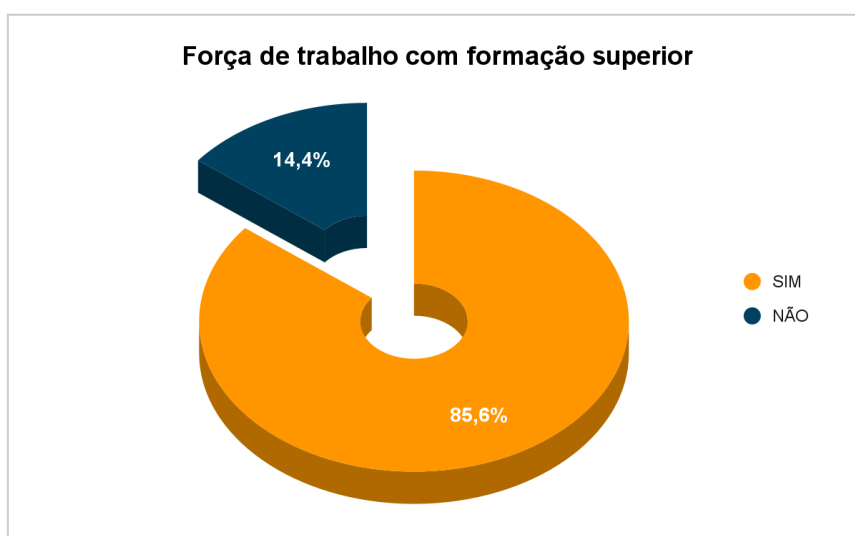
## COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR CARREIRA, FORMAÇÃO E FAIXA ETÁRIA

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.



*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

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. Dentre as carreiras integrantes deste Regional, a parcela mais representativa da força de trabalho apresenta formação de nível superior (85,6%), com se observa no gráfico abaixo:

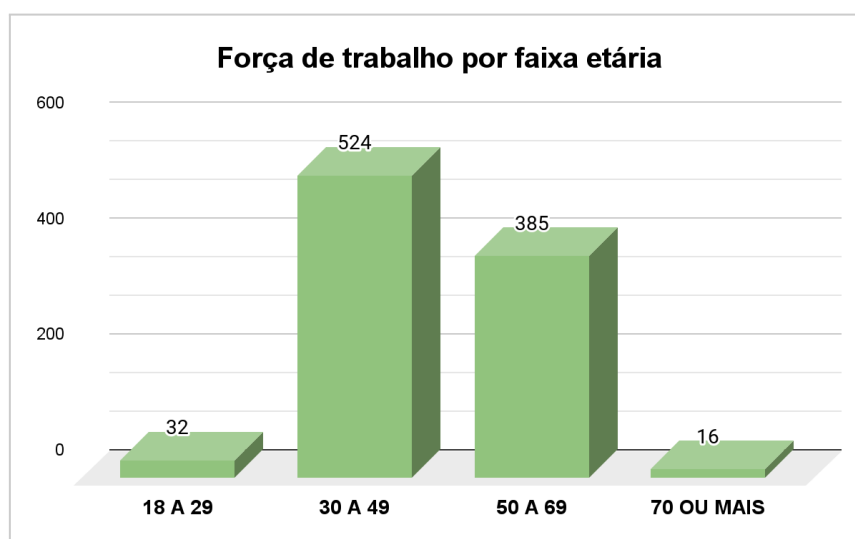




*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

Pormenorizando a força de trabalho por faixa etária, é possível observar que 54,75% dos servidores encontram-se nas faixas etárias entre 30 e 49 anos, e 41,90%, superiores a 50 anos. Percebe-se que apenas 3,34% 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, 41,9% têm mais de 50 anos, enquanto 58,1% têm idade igual ou inferior a 49 anos. Em 2020, esta relação era de 45% para 55%. Em 2021, 44% para 56%. Em 2022, a relação permaneceu em 44% para 56%.



*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,

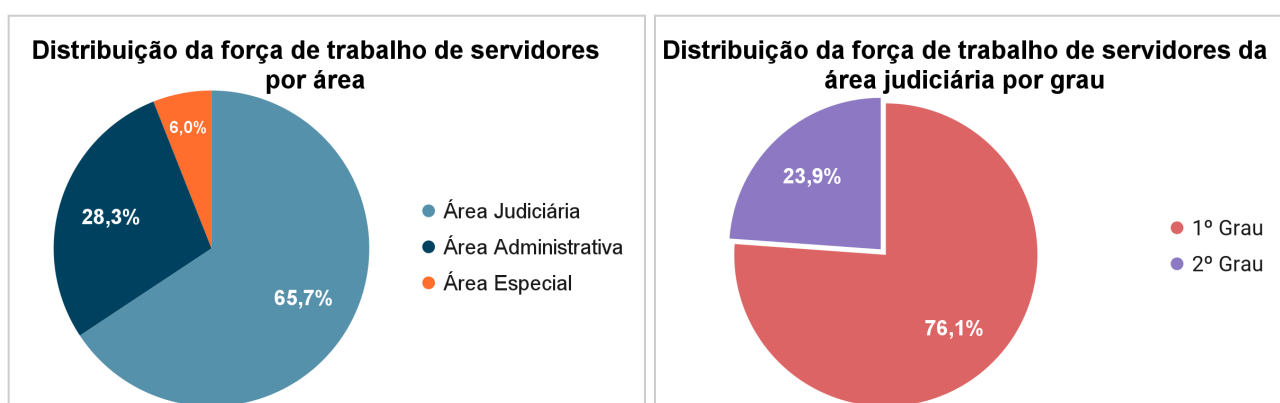
visto que esta dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário.

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. Quanto à área meio (administrativa), o percentual máximo de lotação foi estabelecido em 30%.

Neste Regional, no triênio 2021/2023, a distribuição processual foi de 82,91% para o primeiro grau e 17,09% para o segundo grau.

A força de trabalho de servidores do Tribunal está distribuída em três áreas: área especial (Escola Judicial e Tecnologia da Informação) com 6,0%; área fim (judiciária) com 65,7% e área meio (administrativa) com 28,3%.

A área fim subdivide-se em primeiro grau com 76,14% e segundo grau com 23,86%. 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 6,77%**, 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 112/2023 (Reestruturação organizacional e funcional do TRT11), alterou novamente 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 745 (setecentos e quarenta e cinco) cargos e funções comissionadas (valor acima dos 730 cargos e funções existentes com a reestruturação objeto da Resolução nº 233/2022), sendo 115 cargos em comissão e 630 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: 406 (54,50%);
- Área Judiciária – 2º grau: 132 (17,72%);
- Área Administrativa: 167 (22,42%);
- Área Especial: 40 (5,37%).

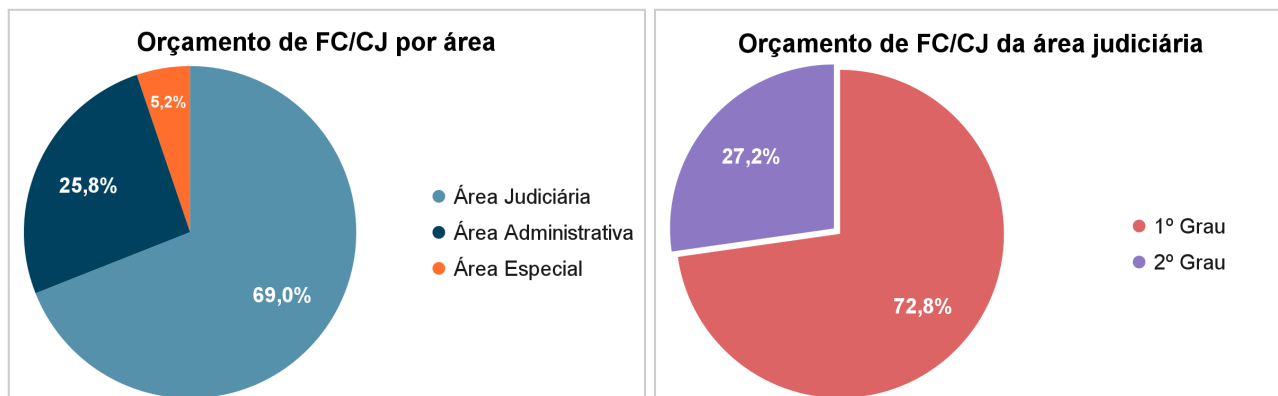
Informa-se que, ao final de 2023, 12 funções e cargos comissionados encontravam-se desocupados.

Quanto à distribuição do **orçamento** relacionado às Funções e aos Cargos Comissionados, esta se dá da seguinte forma:

- Área Judiciária – 1º grau: 50,2%;
- Área Judiciária – 2º grau: 18,8%;
- Área Administrativa: 25,8%;
- Área Especial: 5,2%.

Em relação à distribuição dentro da área fim, tem-se 27,25% do orçamento de comissionamentos no segundo grau e 72,75% no primeiro grau, configurando-se, portanto, distorção de 10,16%.

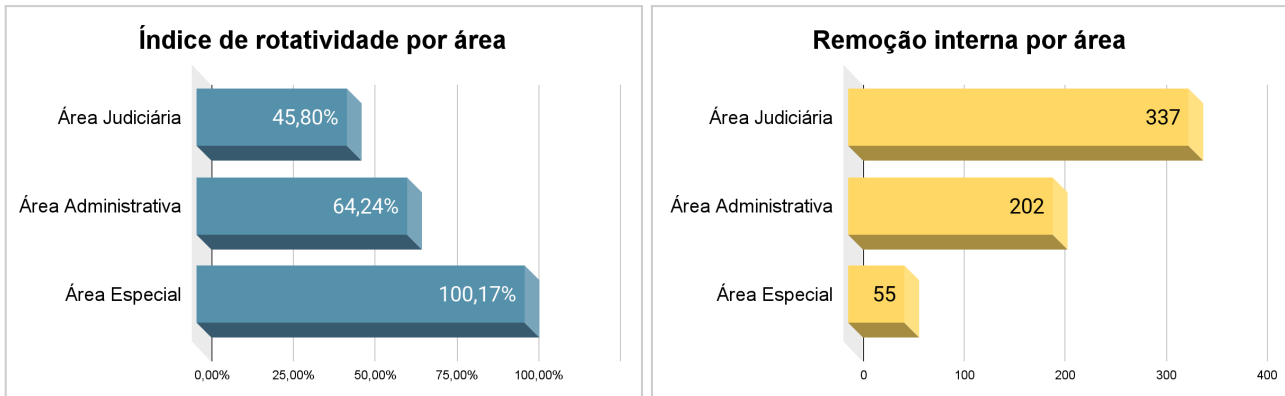
É válido ressaltar, que a reestruturação prioriza o primeiro grau. No entanto, observa-se que extrapola a margem máxima para distorção estabelecida no artigo 19, §2º, da Resolução CSJT n. 296/21 (margem máxima de 10% de distorção na distribuição de orçamento de cargos e funções comissionadas entre 1º 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**

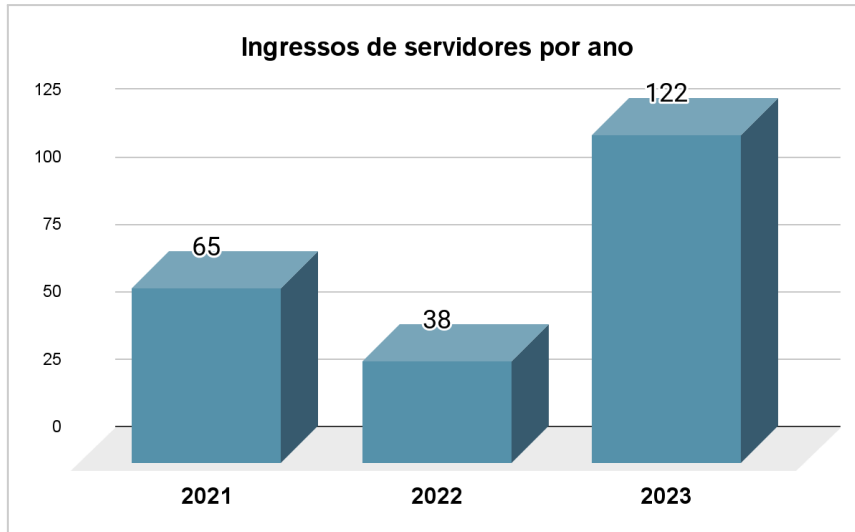
O Tribunal promove, sistematicamente, estudo das movimentações internas e externas de servidores, coletando informações por meio do preenchimento de um formulário de movimentação (anexo da Resolução n.º 222/2018). O estudo objetiva conhecer o motivo das movimentações e propor ações que possam minimizar seus efeitos negativos. Assim, em 2023, ocorreram 594 movimentações internas. O elevado número é refletido no índice de rotatividade de todo o Tribunal: 53,57%. Observa-se, conforme o gráfico a seguir, que as unidades da área judiciária, 1º e 2º graus, possuem movimentação superior ao da área administrativa, embora o índice de rotatividade seja menor:



*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

O recrutamento externo para cargos efetivos continuou 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. Embora a validade do concurso C-076 tenha expirado, 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.

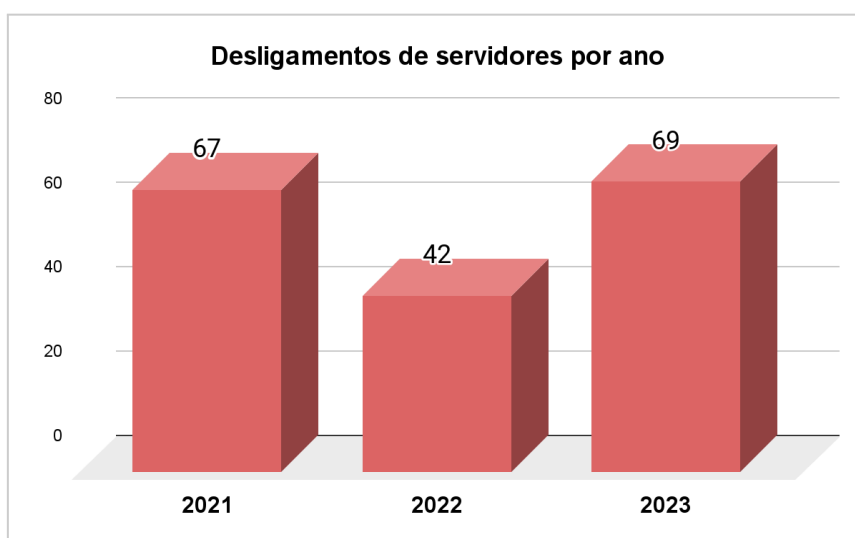
Ante as vedações impostas pela Emenda Constitucional nº 95/2016 e em observância aos limites orçamentários impostos pela Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2023, incluindo a necessidade de autorização orçamentária superior para provimentos que gerem duplicidade de custos (inativo/pensionista e ativo), o Tribunal 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 CSJT nº 20/2023 e 48/2023, autorizou um total de 80 cargos, entre eles cargos de Analistas Judiciários e Técnicos Judiciários, com prazo de provimento ainda em 2023.



*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

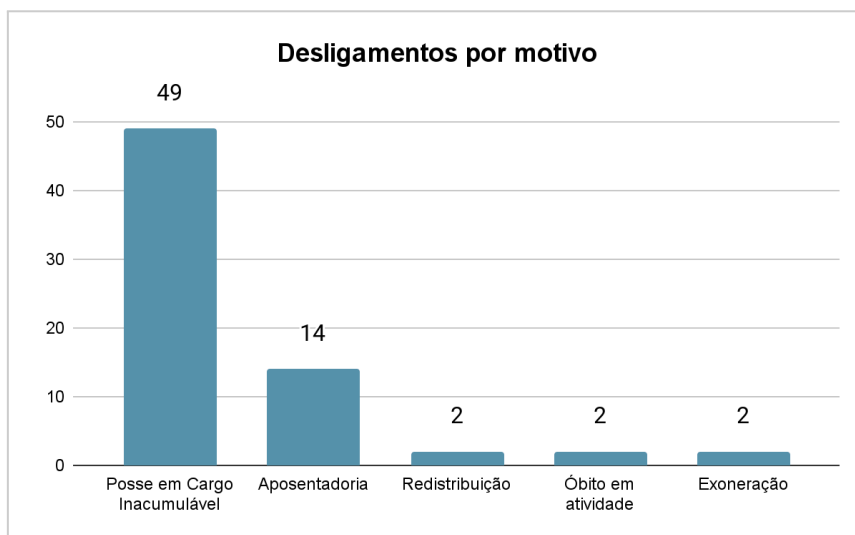
Durante o ano de 2023, ingressaram no Tribunal 101 novos servidores em cargo efetivo, todos provenientes de admissões do concurso vigente. Através da colaboração para aproveitamento das listas de aprovados dos concursos do Tribunal Regional Federal da 1ª Região e do Superior Tribunal Militar, foram providos mais 21 servidores, cargos, entre setembro e outubro de 2023.

Comparativamente ao ano de 2022, a admissão de novos servidores sofreu acréscimo, pela maior quantidade de autorizações orçamentárias. Paralelo a isso, o regional contou com o desligamento de 69 servidores do seu quadro de pessoal, um total superior ao ano de 2022.



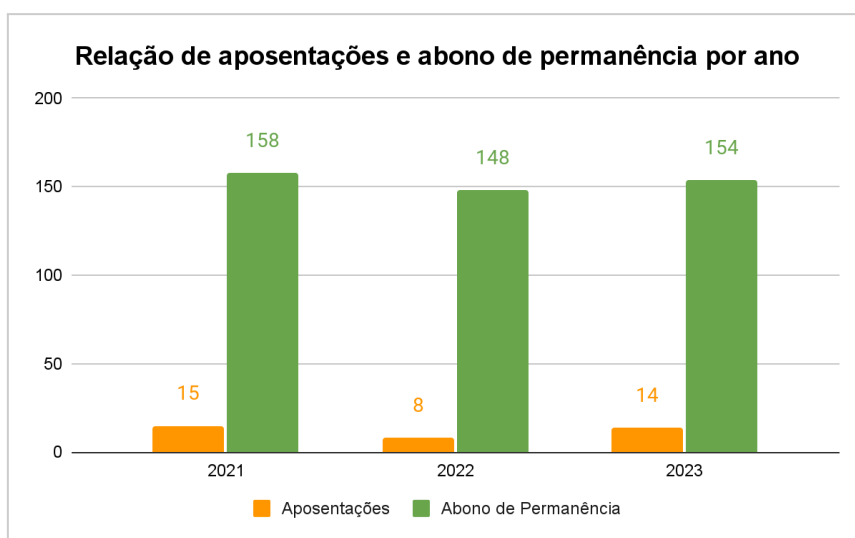
*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

Dentre as causas que motivaram tais vacâncias, pôde-se observar que o fator posse em cargo público inacumulável é o de maior incidência, 71,01% do total, seguido por aposentadoria, com 20,29%.



*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

Destacamos também 154 servidores que, em dezembro de 2023, receberam abono de permanência, por terem preenchido os requisitos necessários para a aposentadoria. Esse número, no entanto, que vinha reduzindo desde 2020, voltou a crescer.



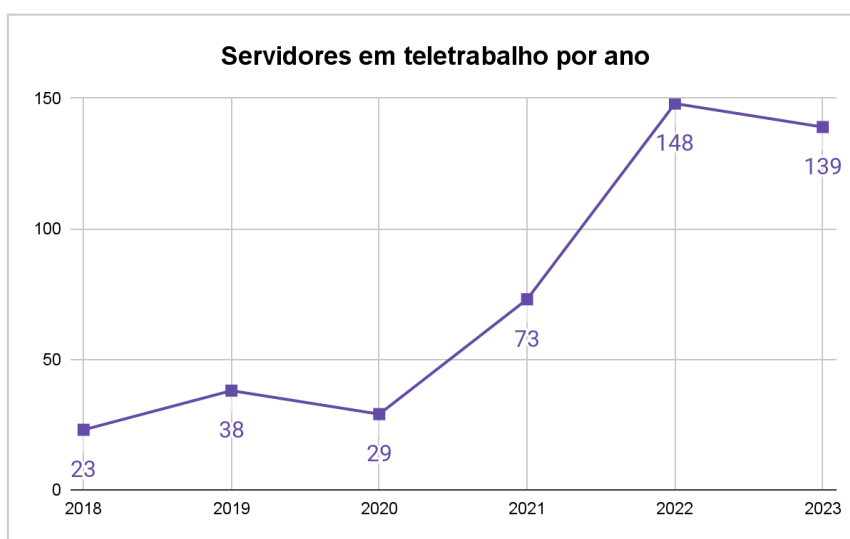
*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

## 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, a qual foi alterada pela Resolução n.º 066/2023, que estabeleceu o limite de teletrabalhadores de 30% (trinta por cento) do quadro de pessoal da respectiva unidade, vara ou gabinete; bem como vedou o teletrabalho aos ocupantes de cargos em comissão e de funções de confiança com atribuições de gestor, e ao respectivo servidor substituto, à exceção dos casos autorizados expressamente pela Presidência do Tribunal.

O regime de teletrabalho tem sido utilizado, sobretudo, para a manutenção de servidores em seu quadro permanente. No final do ano de 2023, o número de servidores em teletrabalho formal, com fundamento na norma vigente era 139, representando uma ligeira redução de 6% em relação ao final do ano de 2022, quando existiam 148 teletrabalhadores.

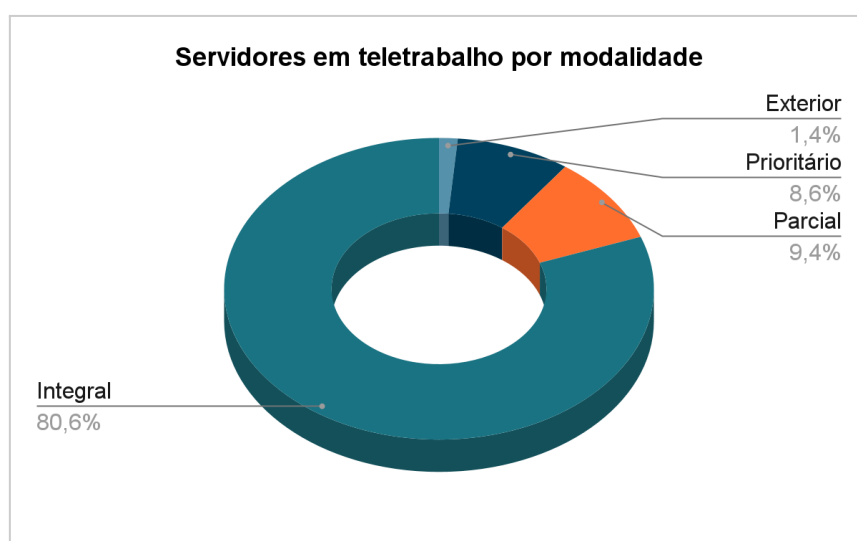


*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

Essa diminuição tem relação direta com as limitações normativas. Manteve-se, porém, 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 112 teletrabalhadores vinculados a esta modalidade, representando 80,6% do total.

É importante mencionar também a alteração trazida pelo art.12-A da Resolução Administrativa Nº 066/2023. Em virtude dessa modificação, servidores com deficiência, bem como, os que tenham filhos(as), cônjuge ou dependentes na mesma condição, servidoras gestantes e lactantes e servidores que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge passaram a ter prioridade na concessão de teletrabalho. Conseqüentemente, o percentual de servidores em teletrabalho prioritário saltou de 1,4%, em 2022, para 8,6%, em 2023.

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.

Verifica-se que o teletrabalho, antes em ascendência, após avaliação do Conselho Nacional de Justiça, sofreu redução. Deve continuar sendo revisto por 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.

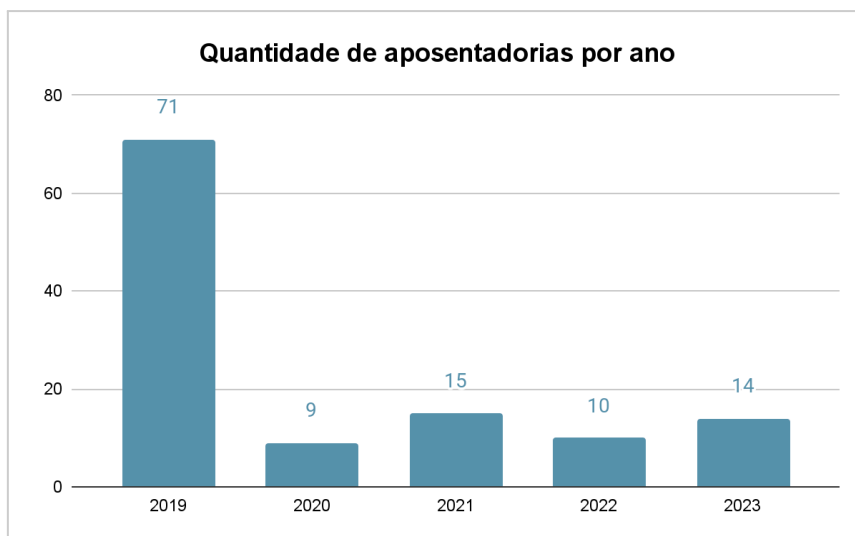
## APOSENTADOS

Ao final de 2023, a quantidade de aposentados era de 583 pessoas, pouco superior à de 2022. Considerando que o Tribunal tem 1123 cargos autorizados, a proporção de aposentados é de 51,91% do quadro total. Sob o aspecto do gênero, tem-se que 392 são mulheres e 191 são homens. Tem-se, ainda, que **os aposentados do Tribunal apresentam idade média de 68,7 anos.**



*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 23,8. 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.



*Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.*

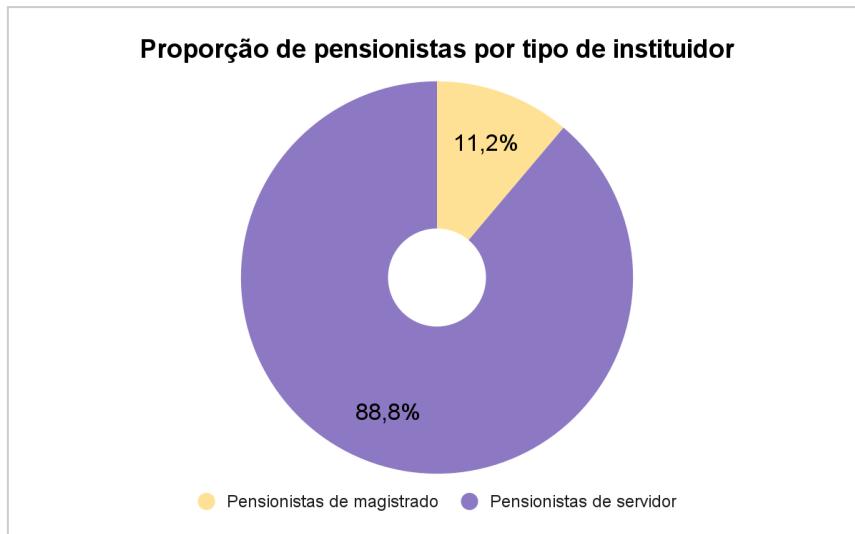
## **APTOS À APOSENTAÇÃO**

Em Dezembro de 2023, o Tribunal possuía **182 pessoas aptas à aposentação voluntária**, sendo 159 servidores e 23 magistrados (12 desembargadores e 11 juízes) - totalizando 17,4% da força de trabalho ativa.

Espera-se que esse 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**

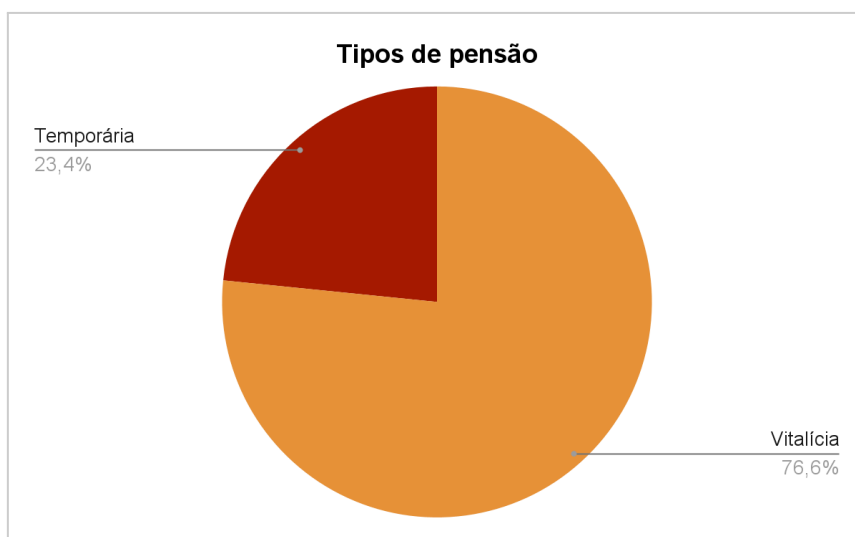
O Tribunal perdeu, em 2023, 7 servidores/magistrados dos quais 5 transformaram-se em instituidores de pensão. No total, em dezembro de 2023, o Tribunal possuía compromisso com **188 pensionistas** em folha de pagamento (167 decorrentes de falecimentos de servidores e 21 decorrentes do falecimento de magistrados).



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

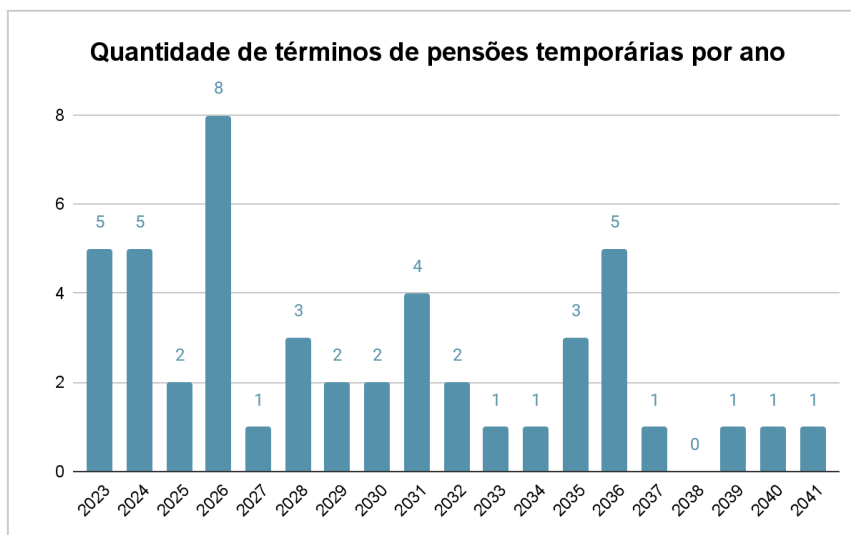
Observa-se uma tendência à estabilidade na quantidade de óbitos (cerca de 10-15 por ano) após a crise pandêmica vivida em 2020-2021.

Do total de pensionistas, 44 são pensões temporárias com data-fim mais distante prevista para 22/10/2041. Há 2 pensionistas que se enquadram como “filho incapaz” com pensão vitalícia e 142 pensionistas “cônjuges / companheiros / mãe / ex-cônjuge / filha maior solteira” também com pensão vitalícia.



Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

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



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, exonerações e vacâncias dos últimos cinco anos, aliadas às restrições orçamentárias, 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.*

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 n. 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. 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.

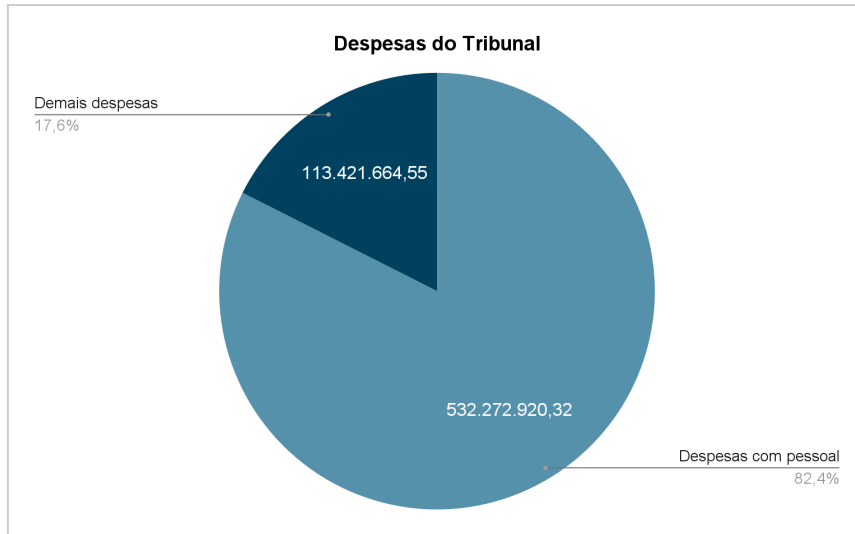
Nesse sentido e, tendo em vista a necessidade de equilibrar o déficit de pessoal, aliada à busca por maior qualidade de vida, a adoção pelo teletrabalho tem sido uma das ações de incentivo e que contribui para o aumento da produtividade, além de propiciar maior autonomia, flexibilidade, poder de decisão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

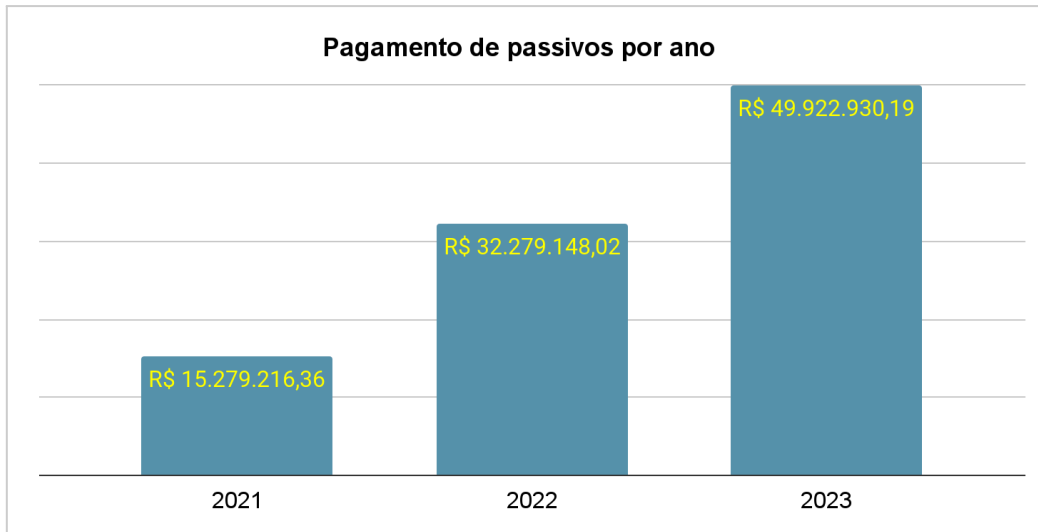
No exercício de 2023, foram elaboradas 221 folhas de pagamento, que totalizaram R\$ 532.272.920,32 (quinhentos e trinta e dois milhões, duzentos e setenta e dois mil, novecentos e vinte reais e trinta e dois centavos) com pessoal e encargos, sendo R\$ 36.069.654,39 (trinta e seis milhões, sessenta e 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 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), 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.*

## **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 que o CSJT condicionou pagamento de passivos à utilização do Módulo de Gestão de Passivos (MGP). Assim, a Coordenadoria de Gestão de Pagamento passou a utilizá-lo efetivamente ao final de 2023, mesmo esse módulo apresentando diversos problemas e dificuldades em sua manipulação. Essa Coordenadoria ainda continua buscando o aperfeiçoamento da ferramenta, alertando o Conselho e a Administração do Tribunal dos problemas encontrados.

## **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

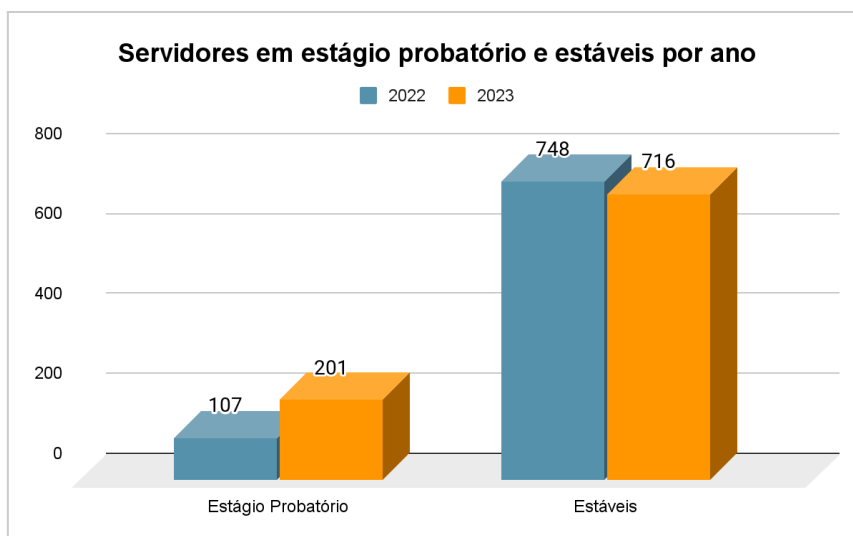
A Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores do Tribunal é regulamentada pela Resolução Administrativa n.º 194/2016, a fim de permitir a aferição dos resultados dos trabalhos desenvolvidos e a identificação das potencialidades e deficiências de cada servidor, o que é feito em ciclos anuais. Compõe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

## **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 aos magistrados (a partir de abril de 2023) e aos 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. 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.

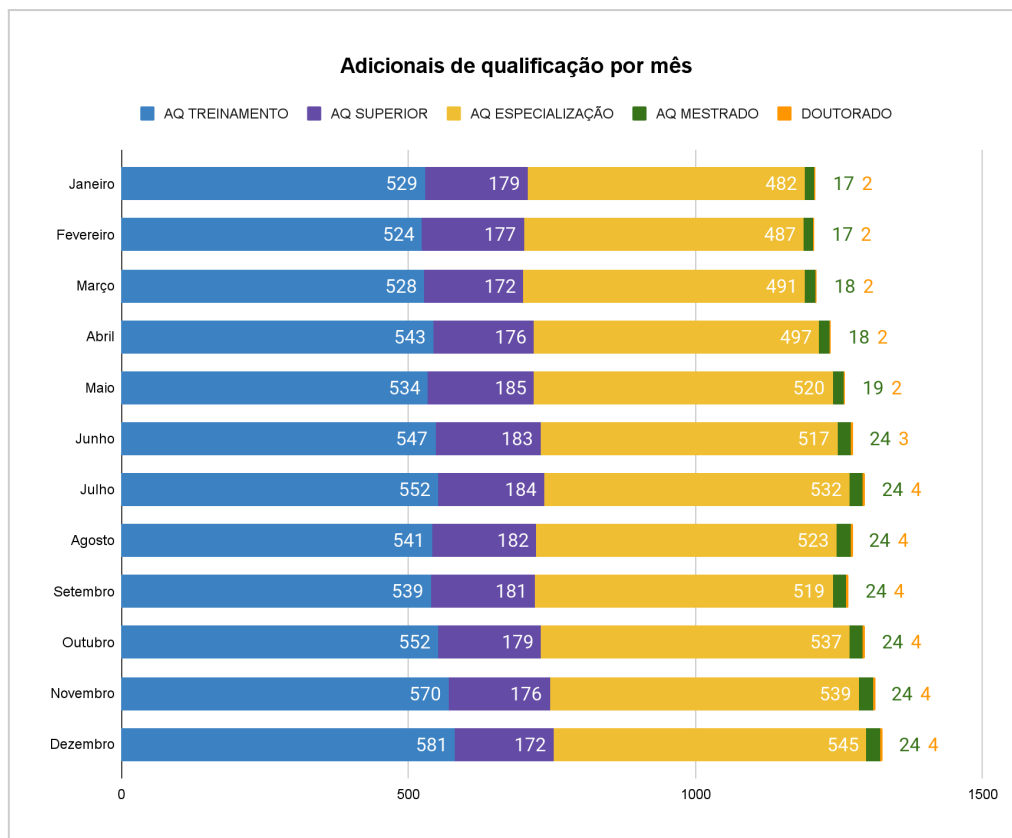
Além dessas verbas, em 2023, houve pagamento da conversão de um terço de férias aos magistrados que a solicitaram, com base na Resolução n.º 293/2019 do Conselho Nacional de Justiça.

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.

<b>BENEFÍCIOS</b>							
<b>QUANTIDADE DE BENEFICIÁRIOS</b>						<b>VALORES PER CAPITA (R\$)</b>	
						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.

## **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 8,42%, representados pelos cargos vagos de servidores em relação à quantidade de cargos autorizados, ou seja, dos 1.045 cargos autorizados, 88 encontravam-se vagos, aguardando autorização orçamentária para provimento, em razão de serem originários de aposentações ou óbito com pensão. Considerando a existência de 159 servidores aptos à aposentação voluntária, este déficit pode alcançar 23,64%, 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.

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.

Ao fim de 2023, por exemplo, comparando o déficit da força de trabalho desta Justiça, percebe-se que este Tribunal detém o terceiro maior déficit.



Levantamento de Cargos Vagos na JT 2023												
ÓRGÃO	TOTAL	VAGOS	Déficit	TOTAL	VAGOS	Déficit	TOTAL	VAGOS	Déficit	TOTAL CARGOS	TOTAL VAGOS	Déficit
	Analistas			Técnicos			Auxiliar					
TRT 05			-			-			-	0	0	-
TRT 13	271	5	1,85%	799	135	16,90%	35	33	94,29%	1105	173	15,66%
TRT 01	1435	115	8,01%	2659	398	14,97%	0	0	-	4094	513	12,53%
TRT 11	327	7	2,14%	708	120	16,95%	10	3	30,00%	1045	130	12,44%
TRT 03	1.609	55	3,42%	2.130	328	15,40%	0	0	-	3.739	383	10,24%
TRT 04	1.382	74	5,35%	2.115	250	11,82%	41	25	60,98%	3.538	349	9,86%
TRT 02	2.697	126	4,67%	3170	282	8,90%	40	40	100,00%	5.907	448	7,58%
TRT 09	980	20	2,04%	1472	137	9,31%	26	16	61,54%	2478	173	6,98%
TRT 08	500	9	1,80%	844	74	8,77%	10	9	90,00%	1354	92	6,79%
TRT 15	1.212	20	1,65%	2.136	178	8,33%	6	4	66,67%	3.354	202	6,02%
TRT 12	608	14	2,30%	1.014	78	7,69%	6	2	33,33%	1628	94	5,77%
TRT 10	475	15	3,16%	631	17	2,69%	5	3	60,00%	1111	35	3,15%
TRT 22	143	5	3,50%	248	4	1,61%	1	0	0,00%	392	9	2,30%
TRT 20	142	1	0,70%	274	8	2,92%	0	0	-	416	9	2,16%
TRT 14	219	2	0,91%	540	12	2,22%	2	0	0,00%	761	14	1,84%
TRT 24	203	6	2,96%	353	4	1,13%	2	0	0,00%	558	10	1,79%
TRT 17	313	2	0,64%	400	5	1,25%	4	4	100,00%	717	11	1,53%
TRT 07	354	6	1,69%	561	8	1,43%	2	0	0,00%	917	14	1,53%
TRT 23	379	3	0,79%	444	4	0,90%	10	3	30,00%	833	10	1,20%
TRT 06	578	1	0,17%	1.171	18	1,54%	5	0	0,00%	1754	19	1,08%
TRT 19	195	1	0,51%	331	2	0,60%	3	2	66,67%	529	5	0,95%
TRT 21	282	1	0,35%	387	4	1,03%	1	0	0,00%	670	5	0,75%
TRT 18	708	4	0,56%	623	2	0,32%	3	2	66,67%	1334	8	0,60%
TRT 16	226	0	0,00%	329	0	0,00%	0	0	-	555	0	0,00%
TOTAL	15238	492	3,23%	24682	2878	11,66%	212	146	68,87%	38789	2706	6,98%

Fonte: Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT11.

A tabela anterior, elaborada através de levantamento desta Secretaria de Gestão de Pessoas por meio dos Portais da Transparência de todos os TRT's, demonstra a relação do déficit da força de trabalho deste tribunal em relação aos demais em Dezembro de 2023. Frisa-se que, no momento do levantamento dos dados, não foi possível obter os quantitativos relativos ao TRT da 5ª Região.

Verifica-se que o déficit da força de trabalho da Justiça do Trabalho apresenta grande amplitude, variando de 0,00% a 15,66%, 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 têm 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 2023, situou-se em torno de 6,98%, inferior aos 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 n.º 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 no fim de 2023, foi autorizado o pagamento dos juros, reduzindo este tipo de passivo para pouco mais de R\$ 9 milhões.

Já em 2023, 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 2023, subtraindo-se o que fora pago, há mais de R\$ 11 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.