



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno



RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 003/2020

Institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

O Egrégio Pleno do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, em sessão administrativa hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Lairto José Veloso, com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores David Alves de Mello Júnior, Eleonora de Souza Saunier, Audaliphil Hildebrando da Silva, Maria de Fátima Neves Lopes, José Dantas de Góes, Vice-Presidente; Márcia Nunes da Silva Bessa, Joicilene Jeronimo Portela, do Excelentíssimo Juiz Convocado Adilson Maciel Dantas, Titular da 3ª Vara do Trabalho de Manaus, e do Excelentíssimo Procurador do Trabalho da PRT 11ª Região, Dr. Marcius Cruz da Ponte Souza, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a Constituição da República, no inciso I do art. 96 c/c o art. 99, confere aos tribunais autonomia administrativa e financeira;

CONSIDERANDO a necessidade de adequação dos normativos internos deste Regional ao disposto nas Resoluções Administrativas nº 240/2016, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e nº 229/2018 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa do Tribunal Pleno nº 221/2015, que aprovou o Planejamento Estratégico deste Tribunal e consignou como tema do Objetivo Estratégico nº 3 a promoção da melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida do corpo funcional, bem como o que consta na Resolução Administrativa nº 24/2018, que aprovou o Plano de Ações Estratégicas de Gestão de Pessoas – PAE-GP deste Tribunal;

CONSIDERANDO a proposição do Comitê de Gestão de Pessoas deste Tribunal e as demais informações constantes no Processo TRT nº DP-17909/2019,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, sem prejuízo da observância das normas expedidas pelos conselhos superiores sobre o tema.

Art. 2º A Política ora instituída tem por finalidades:

I – adotar medidas, ações ou estratégias tendentes a melhorar a gestão de pessoas do Tribunal, contribuindo para o alcance dos propósitos estratégicos do Tribunal;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno
Resolução Administrativa nº 003/2020



II – buscar a compatibilização das competências profissionais de cada servidor com as exigidas para ocupação dos postos de trabalho do Tribunal, tendo por base as diretrizes do modelo instituído pela Justiça do Trabalho para a gestão por competências;

III – promover ações de reconhecimento e valorização das competências de magistrados e servidores;

IV – promover a melhoria do clima organizacional por meio da execução de ações tendentes a promover a qualidade de vida, o combate ao assédio moral, a capacitação e o suporte na gestão de conflitos;

V – racionalizar a efetividade dos gastos com capacitação, mantendo-os proporcional aos grupos de servidores e magistrados; e

VI – divulgar as ações e programas de gestão de pessoas do Tribunal, melhorando a transparência e efetividade da comunicação.

Art. 3º Considera-se para o fim deste Regulamento:

I - competência profissional: capacidade de mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes com vistas à obtenção de desempenho compatível com as expectativas do posto de trabalho e da unidade;

II - competência pessoal: atributo da competência profissional vinculado à capacidade de agir do servidor diante das atribuições que lhes são afetas;

III - competência técnica: atributo da competência profissional vinculado ao manejo do conhecimento técnico e/ou científico requisitado para o exercício das atribuições de cargos e funções;

IV - competência gerencial: atributo da competência profissional vinculado à capacidade gerencial, obrigatório para o servidor que exercer cargos ou funções gerenciais;

V - matriz de competências: instrumento no qual são relacionados os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas para ocupação de cada posto de trabalho;

VI - ações de treinamento: aquelas que promovem, de forma sistemática, o desenvolvimento profissional para o cumprimento das competências do posto de trabalho, em consonância com a missão institucional, custeadas ou não pela Administração;

VII - gestão de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências profissionais para o alcance dos objetivos estratégicos, observando fatores como: relação interpessoal, saúde, cooperação, melhoria do desempenho, motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição;

VIII - gestor: membro ou agente público que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e ou de equipes e, por meio de gestão de pessoas e outros recursos, apresentam entregas ao Tribunal, que contribuem para o alcance dos objetivos institucionais;

IX - perfil profissional: conjunto de competências técnicas e comportamentais que influenciam o desempenho apresentado pelo servidor, e é considerado para verificação da adequação do profissional com as exigências do posto de trabalho;

X - governança de pessoas: os mecanismos de monitoramento, direcionamento e avaliação da gestão de pessoas, com vista a assegurar a realização da missão institucional;

XI - política de gestão de pessoas: princípios e diretrizes que direcionam as práticas em gestão de pessoas, com o objetivo de alcançar os resultados desejados pelo Tribunal;

XII - eficiência: grau de otimização no desenvolvimento, conservação e utilização dos recursos potenciais e atuais na consecução dos fins deste Tribunal;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno
Resolução Administrativa nº 003/2020



XIII - efetividade: grau de alcance dos resultados na consecução dos fins infraconstitucionais e constitucionais deste Tribunal;

XIV - ambiente de trabalho: conjunto de fatores, como instrumento, bens e processos e meios de natureza material e imaterial, nos quais são exercidas as atividades laborais;

XV - cooperação: mobilização dos recursos subjetivos, pelas pessoas, para, juntas, superarem obstáculos, contradições e deficiências que surgem no curso do trabalho, utilizando-se do diálogo ético, técnicas e experiências que orientam o trabalho real;

XVI - cooperação transversal, vertical e horizontal: respectivamente, a cooperação entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, bem como com os integrantes de outras instituições correlatas; entre ocupantes de diferentes níveis de linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre os pares e os membros de equipes de trabalho;

XVII - competência: conhecimentos, habilidades, condutas e saberes correlacionados, que devem ser mobilizados para o atingimento dos resultados organizacionais;

XVIII - gestão do conhecimento: identificação, maximização, codificação e compartilhamento do conhecimento organizacional;

XIX - Recrutamento e Seleção: conjunto de atividades e procedimentos que objetivam localizar, atrair e selecionar colaboradores com perfil profissional adequado às necessidades organizacionais;

XX - Desenvolvimento: processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e as motivações dos servidores, a fim de torná-los colaboradores valiosos para a organização;

XXI - Gestão de desempenho: processo que envolve atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação do desempenho, com vistas ao aprimoramento do desempenho das pessoas e ao alcance dos resultados institucionais;

XXII - Gestão da saúde e da qualidade de vida: conjunto de ações levadas a efeito nas organizações, com vistas à conscientização da responsabilidade individual e coletiva pela vida e pela manutenção ou restabelecimento de um ambiente de trabalho em que prevaleça o bem-estar dos colaboradores;

XIII - Gestão de Benefícios: refere-se à gestão da folha de pagamento, incluindo os processos de análise e concessão de direitos e vantagens: remuneração, gratificações, adicionais, indenizações, férias, licenças, dentre outros;

XXIV - Monitoramento Interno: conjunto de ações pelo qual os dados sobre gestão de pessoas do Tribunal são coletados, registrados, armazenados, analisados e acompanhados, com o objetivo de controlar as metas e resultados a serem alcançados por meio da atividade das pessoas que compõem a organização; e

XXV - Comunicação das ações de gestão de pessoas: conjunto de ações que proporcionam a divulgação das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas.

Art. 4º São premissas da Política de Desenvolvimento de Gestão de Pessoas:

I - responsabilidade compartilhada pela capacitação no desenvolvimento profissional do corpo funcional, no que se refere ao atingimento dos objetivos do Tribunal, voltada para a melhoria contínua da qualidade e para o aumento da produtividade, com vistas à maior eficiência e efetividade dos serviços prestados;

II - valorização do corpo funcional e de sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno
Resolução Administrativa nº 003/2020



- III - gestão do conhecimento pela formação de capital intelectual pela geração, armazenamento e compartilhamento de conhecimentos e experiências;
- IV - gestão de pessoas pautada pela eficiência, eficácia, efetividade, ética, cooperação, isonomia, publicidade, mérito, transparência e respeito à diversidade;
- V - promoção da saúde no espaço de trabalho;
- VI - aprimoramento constante das condições de trabalho, observando-se a evolução dos mecanismos e processos de trabalho e dos ajustes ergonômicos necessários à sua evolução;
- VII - desenvolvimento profissional alinhado ao institucional, consoante os objetivos estratégicos do Tribunal;
- VIII - estímulo à inovação, trabalho criativo e desenvolvimento de talentos;
- IX - promoção de ações tendentes a remover ou reduzir barreiras que prejudiquem a acessibilidade dos servidores aos espaços, cargos, funções e postos de trabalho do Tribunal; e
- X - promoção da gestão participativa.

CAPÍTULO II
DAS DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS

Seção I
Do Planejamento em Gestão de Pessoas

Art. 5º São diretrizes para o planejamento de gestão de pessoas:

- I - instituir e executar o plano de ações estratégicas de gestão de pessoas – PAE/GP, alinhado ao planejamento estratégico deste Tribunal, contemplando os macroprocessos abaixo, para os quais serão definidos indicadores, objetivos, metas:
 - a) Recrutamento e Seleção;
 - b) Gestão de desempenho e Desenvolvimento;
 - c) Gestão da saúde e da qualidade de vida;
 - d) Gestão de Benefícios;
 - e) Comunicação das ações de gestão de pessoas.
- II - assegurar a participação efetiva dos responsáveis pela gestão de pessoas no planejamento, na execução e no aprimoramento da estratégia do Tribunal;
- III - garantir a gestão participativa por meio de representantes de magistrados e servidores nos grupos gestores;
- IV - valorizar as carreiras que propiciem a progressão remuneratória e o desenvolvimento dos servidores durante a vida profissional, velando para que não haja distinções nas diferentes áreas e graus de jurisdição;
- V - assegurar os recursos necessários indispensáveis à observância dos objetivos de gestão de pessoas, como orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura, pessoal e tecnologia da informação;
- VI - incentivar o compartilhamento das experiências, da deliberação coletiva, e da cooperação vertical, horizontal e transversal;
- VII - criar e fortalecer incentivos ao desenvolvimento e retenção de talentos;
- VIII - dimensionar, distribuir e avaliar a força de trabalho por meio da instituição de critérios de análise da produção que contemplem as competências necessárias, a diversidade das condições de atuação e as necessidades do órgão e dos serviços prestados; e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno
Resolução Administrativa nº 003/2020



IX – O Plano deverá ser apresentado pelo Comitê de Gestão de Pessoas – CGP e aprovado pela Presidência do Tribunal.

Seção II
Do Recrutamento e Seleção

Art. 6º São diretrizes para a seleção, o ingresso e a lotação:

I - Velar para manutenção de concursos sempre em vigor, que privilegiem a seleção de candidatos com conhecimentos e habilidades compatíveis com as competências e os requisitos dos cargos, observando-se as condições de igualdade e acessibilidade;

II – Concluir os estudos para realização do novo concurso público até 210 dias antes do término do prazo do concurso em vigor;

III - assegurar a participação em programa de ambientação que contemple, entre outros, conhecimentos relativos à estruturação orgânica, aos processos de trabalho, ao acesso às normas internas, ao plano estratégico, à saúde no trabalho, à ética, às normas de acessibilidade, à segurança da informação e aos benefícios ofertados por este Tribunal;

IV - distribuir, de forma equânime entre áreas e graus, a força de trabalho, para dotar cada unidade da mão de obra necessária ao atingimento dos fins a que ela se destina;

V - movimentar servidores conforme a necessidade deste Tribunal e de cada unidade, considerando as competências individuais e de cada posto de trabalho, bem como as atribuições de cada cargo;

VI - instituir objetiva e formalmente a matriz de competências para cargos ou funções de liderança de pessoas; e

VII - prover cargos comissionados e funções de confiança, observando a matriz de competência desses cargos, promovendo, sempre que possível, processo seletivo transparente e acessível.

Seção III
Gestão de Desempenho e Desenvolvimento

Art. 7º São diretrizes para a gestão do desempenho e do desenvolvimento:

I - adotar ações para o desenvolvimento calcadas nas matrizes de competências, a partir dos resultados obtidos nos processos avaliativos, que contemplem o compartilhamento de experiências e *feedback*;

II - desenvolver gestão de desempenho firmada na realidade do trabalho e baseadas na eficiência, na efetividade, na qualidade das ações desenvolvidas, bem como na variabilidade das condições de desempenho;

III - vincular o desenvolvimento nas carreiras ao desempenho e ao aperfeiçoamento das competências dos servidores, inclusive incentivando a cooperação;

IV - dimensionar o desempenho de todos os gestores e servidores por meio de critérios objetivos, observando-se, preferencialmente, a utilização da avaliação de pares, de subordinados, de gestores e autoavaliação;

V - utilizar as avaliações de desempenho como base e informação às ações de gestão de pessoas, mormente para orientar as que sejam voltadas à capacitação e ao desenvolvimento;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno
Resolução Administrativa nº 003/2020



VI - desenvolver ações de educação compartilhada para propiciar a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências individuais e organizacionais;

VII – as avaliações calcadas no modelo gestão por competências serão realizadas no primeiro e no último semestre de cada gestão presidencial;

VIII – as trilhas de aprendizagem para redução das lacunas de competências identificadas nas avaliações deverão ser realizadas entre o segundo e o penúltimo semestre de cada gestão presidencial; e

IX – é obrigatória a participação dos detentores de cargos ou funções comissionadas nos cursos oferecidos pela Ejud para redução das lacunas de competências identificadas no processo avaliativo da gestão por competências, facultando-se a apresentação de certificado de conclusão de curso da mesma natureza realizado às expensas de cada servidor, na iniciativa privada, cujo certificado deverá ser apresentado até 30 dias após conclusão do curso oferecido pelo Tribunal, sob pena de exoneração ou dispensa do cargo ou função comissionada.

Seção IV
Gestão da saúde e da qualidade de vida

Art. 8º São diretrizes para a gestão da saúde e qualidade de vida:

I - realizar, de forma periódica, pesquisas com a participação do corpo funcional, objetivando colher subsídios para o desenvolvimento de ações de melhoria no ambiente de trabalho;

II - promover, de forma integrada e contínua, ações de melhoria do ambiente de trabalho, para contemplar as dimensões social, física, organizacional e psicológica, com o objetivo de favorecer a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria das relações de trabalho, o aumento da qualidade e da efetividade dos serviços prestados;

III - promover os mecanismos necessários à participação de magistrados e servidores na gestão institucional, diretamente ou por meio de representantes;

IV - incentivar, integrada e continuamente, a adoção de ações de promoção da redução de riscos, da saúde e prevenção de acidentes e doenças, mormente com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e da organização das tarefas e processos do trabalho, usabilidade dos sistemas e acessibilidade, observando-se os princípios da prevenção e da precaução e fundadas em preceitos das ciências do trabalho;

V - promover eventos periódicos de prevenção de doenças e promoção da saúde, como o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional e a Semana de Saúde;

VI - estabelecer, por meio de comissões especiais, regras de conduta ética e realizar ações de combate e prevenção a mecanismos, atitudes e gestão que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do corpo funcional;

VII - promover ações para favorecer a visibilidade e o reconhecimento da contribuição do trabalho, de forma a incentivar o desempenho coletivo e individual e a cooperação;

VIII - monitorar os motivos dos desligamentos voluntários e adotar as medidas necessárias para mitigar as ocorrências, mediante melhorias institucionais, quando viáveis;

IX - instituir, ao longo da vida profissional, as ações necessárias à preparação para a aposentadoria;

X - desenvolver ações para favorecer o retorno ao trabalho após afastamentos por motivos de saúde; e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno
Resolução Administrativa nº 003/2020



XI - reconhecer e valorizar a história dos servidores ativos e aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive voluntariada.

Seção V
Gestão de Benefícios

Art. 9º São diretrizes para a gestão de benefícios:

I – instruir as concessões de benefícios, a pedido ou de ofício, com a observância das normas aplicáveis à espécie, tendo por parâmetros os princípios que regem as relações entre a Administração e o corpo funcional;

II - adotar ações de melhoria dos procedimentos de análise, controle e deferimento dos benefícios, a partir do estudo dos fluxogramas dos procedimentos de concessão de benefícios;

III – priorizar o desenho e o estudo dos fluxogramas dos processos de trabalho que tenham levado à concessão de benefícios financeiros com erros operacionais e resultado em pagamentos diversos dos devidos ao corpo funcional; e

IV – estabelecer conjunto de indicadores de gestão de benefícios, cadastrais e financeiros, abordando dentre eles as rubricas de folha de pagamento com maior índice de erros, para monitoramento interno.

Seção VI
Comunicação das ações de gestão de pessoas

Art. 10. São diretrizes para a gestão da comunicação das ações de gestão de pessoas:

I – as comunicações ao corpo funcional serão feitas, preferencialmente, por e-mail funcional, para quem o tenha, ou para o e-mail indicado pelo requerente, quando este não dispuser de e-mail institucional por limitação imposta pelo Tribunal;

II – quando o pedido for feito por eSap, ou outro sistema que venha a substituí-lo, a comunicação poderá ser feita por simples devolução deste ao requerente;

III – apenas na impossibilidade de comunicação pelos meios indicados nos incisos I e II, serão expedidas comunicações pelos CORREIOS;

IV – as comunicações de interesse geral do corpo funcional, produzidas pela Secretaria de Gestão de Pessoas, serão por ela encaminhadas diretamente aos e-mails registrados no sistema de gestão de pessoal do Tribunal; e

V – as informações, notícias e outras matérias originadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas, quando necessária a divulgação por outro meio que não os anteriores, serão demandadas à área de comunicação social do Tribunal.

CAPÍTULO III
DA GOVERNANÇA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 11. Cabe ao Comitê de Gestão de Pessoas a governança de implantação desta Política.

§ 1º A constituição do Comitê de Gestão de Pessoas – CGP observará o disposto nos artigos 10 e 11 da Resolução do Conselho Nacional de Justiça de nº 240/2016, ou outra que venha a substituí-la.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno
Resolução Administrativa nº 003/2020



§ 2º Na hipótese de não ocorrerem interessados na eleição prevista nos artigos mencionados no *caput*, o Tribunal reabrirá os prazos de inscrição e eleição, dando ampla divulgação interna ao corpo funcional. Persistindo a situação da primeira eleição, o Tribunal constituirá o Comitê, garantindo a representatividade básica prevista na RA CNJ nº 240/2016, com a seguinte composição mínima:

- a) 1 magistrado oriundo do primeiro grau;
- b) 1 magistrado oriundo do segundo grau;
- c) 2 servidores;
- d) 1 representante da associação dos magistrados;
- e) 1 representante do sindicato dos servidores;
- f) titular da Secretaria de Gestão de Pessoas;
- g) titular da Diretoria-Geral;
- h) titular da Coordenadoria de Gestão Estratégica.

§ 3º Será designado, ao menos, um suplente para magistrados e um para servidores, assim como os suplentes dos titulares mencionadas no parágrafo anterior serão seus substitutos legais.

§ 4º A Presidência oficiará a associação de magistrados e o sindicato dos servidores para que indiquem, no prazo de 3 dias, representante para compor o Comitê, sob pena de não ter assento no Comitê para o período;

§ 5º Na composição prevista nas alíneas do parágrafo 2º, serão aproveitados, necessariamente, os inscritos no processo seletivo, de acordo com a categoria de cada um, ainda que tenha sido inviável a eleição por falta de quórum.

Art. 12. Cabe ao Presidente do Tribunal a designação do Comitê de Gestão de Pessoas.

Art. 13. Cabe ao Comitê de Gestão de Pessoas – CGP:

- I - propor e coordenar plano estratégico local de gestão de pessoas, de acordo com os objetivos institucionais e as diretrizes deste Plano;
- II - atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, de forma a compartilhar as iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;
- III- divulgar, avaliar e monitorar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;
- IV - instituir grupos de discussão e trabalho com a finalidade de propor e de subsidiar a avaliação do Plano e medidas de Gestão de Pessoas; e
- V - manifestar-se, quando determinado pelo Presidente do Tribunal, auxiliando-o nas decisões sobre matérias afetas à área de gestão de pessoas.

Art. 14. As reuniões serão convocadas pelo Coordenador do Comitê, de ofício ou a pedido de quaisquer de seus membros, sendo obrigatória uma reunião a cada quadrimestre.

§ 1º Cada reunião será documentada por Ata, a qual será publicada em área específica, no sítio do Tribunal, destinada ao registro das atividades do Comitê.

§ 2º O Coordenador do CGP designará um dos membros para secretariar as reuniões.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno
Resolução Administrativa nº 003/2020



Art. 15. As decisões serão tomadas por maioria simples, cabendo ao Coordenador voto de desempate, podendo haver consignação de voto divergente, por escrito, no prazo de 24 horas.

Art. 16. O Comitê receberá denúncias de riscos relacionados a recursos humanos, a fim de que sejam tomadas medidas para mitigar situações de alto risco, devendo ser disponibilizada e divulgada conta de email específico para essa finalidade.

Art. 17. Compete ao Comitê a edição de normas relativas ao seu funcionamento, podendo designar grupos de trabalho ou estudo específicos, formados por voluntários, os quais atuarão fora de seus horários de trabalho no Tribunal, ou dentro do horário de trabalho, quando autorizados por seus gestores, com consulta prévia do CGP.

Art. 18. Ficam revogados a Resolução Administrativa nº 243/2014 e o Ato TRT 11ª Região nº 233/2015.

Art. 19. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Manaus 22 de janeiro de 2020

Assinado Eletronicamente
LAIRTO JOSÉ VELOSO
 Desembargador do Trabalho
 Presidente do TRT da 11ª Região