

- 1) **LEI COMPLEMENTAR N. 152, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2015** - Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal.
- 2) **RECOMENDAÇÃO N. 21, DE 2 DE DEZEMBRO DE 2015** – CNJ - Recomenda aos Tribunais e Corregedorias de Justiça a utilização de mecanismos consensuais de resolução de conflitos quando diante de infrações de natureza administrativo-disciplinar que apresentem reduzido potencial de lesividade.
- 3) **ATO CSJT.GP.SG N. 332, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2015** – CSJT - Aprova o Plano Anual de Auditoria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o exercício 2016.
- 4) **RESOLUÇÃO N. 157, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2015** – CSJT - Aprova a revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2016 a 2020.
- 5) **RESOLUÇÃO N. 92, DE 29 DE FEVEREIRO DE 2012\*** - CSJT - Dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.
- 6) **RESOLUÇÃO N. 156, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2015** – CSJT - Dispõe sobre a continuidade da implantação do modelo de gestão de pessoas por competências no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.
- 7) **RESOLUÇÃO N. 158, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2015** – CSJT - Aprova o Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação da Justiça do Trabalho (PETIC-JT) para o período de 2015 a 2020 e dá outras providências.
- 8) **INSTRUÇÃO NORMATIVA GP N. 12, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2015** – TRT3 - Dispõe sobre a organização da Secretaria de Gestão Estratégica do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

## LEGISLAÇÃO FEDERAL

### LEI COMPLEMENTAR N. 152, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2015

*Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal.*

#### APRESIDENTADAREPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu promulgo, nos termos do parágrafo 5º do art. 66 da Constituição, a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos agentes públicos aos quais se aplica o inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal.

Art. 2º Serão aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade:

I - os servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações;

II - os membros do Poder Judiciário;

III - os membros do Ministério Público;

IV - os membros das Defensorias Públicas;

V - os membros dos Tribunais e dos Conselhos de Contas.

Parágrafo único. Aos servidores do Serviço Exterior Brasileiro, regidos pela Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, o disposto neste artigo será aplicado progressivamente à razão de 1(um) ano adicional de limite para aposentadoria compulsória ao fim de cada 2 (dois) anos, a partir da vigência desta Lei Complementar, até o limite de 75 (setenta e cinco) anos previsto no "caput".

Art. 3º Revoga-se o inciso I do art. 1º da Lei Complementar nº 51, de 20 de dezembro de 1985.

Art. 4º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 3 de dezembro de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

## DILMA ROUSSEFF

(DOU 04/12/2015, Seção 1, n. 232, p. 2)



### CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

#### RECOMENDAÇÃO N. 21, DE 2 DE DEZEMBRO DE 2015

*Recomenda aos Tribunais e Corregedorias de Justiça a utilização de mecanismos consensuais de resolução de conflitos quando diante de infrações de natureza administrativo-disciplinar que apresentem reduzido potencial de lesividade.*

A CORREGEDORA NACIONAL DE JUSTIÇA, Ministra Nancy Andrighi, no uso de suas atribuições constitucionais e regimentais, tendo em vista a relevância do tema e o disposto no artigo 8º, X, do Regimento Interno do Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO que compete ao Conselho Nacional de Justiça o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, bem como zelar pela observância do art. 37 da Constituição da República;

CONSIDERANDO o teor da Res. CNJ 70/2009, que define a eficiência operacional, o acesso ao sistema de Justiça e a responsabilidade social como objetivos estratégicos do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO que incumbe ao Poder Judiciário, conforme consagrado na Res. CNJ 125/2010, o estabelecimento de diretrizes que objetivem conferir tratamento adequado aos problemas jurídicos e aos conflitos de interesses deflagrados, de forma a organizar os serviços a serem prestados não apenas nos processos judiciais, mas também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, sobretudo a mediação e a conciliação;

CONSIDERANDO o propósito de dar continuidade ao projeto de divulgação e incentivo à solução de conflitos veiculado pela Portaria CNJ 64/2014;

CONSIDERANDO a previsão constante no art. 25, § 1º, do RICNJ, bem como o disposto na Portaria COR-CNJ 58/2014, que possibilitam a adoção de métodos de autocomposição de conflitos na esfera administrativo-correcional;

CONSIDERANDO que a adoção de mecanismos de autocomposição pacífica dos conflitos apresenta-se como uma tendência global, decorrente da evolução da cultura de participação, do diálogo e do consenso;

CONSIDERANDO a necessidade de se assegurar ao jurisdicionado o direito à solução dos conflitos mediante o uso de instrumentos adequados à sua natureza e à sua peculiaridade;

CONSIDERANDO que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos, bem como levado os envolvidos à satisfação e à não reincidência;

CONSIDERANDO a premência de se consolidar, no âmbito administrativo-correcional do Poder Judiciário, uma política permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução e prevenção de litígios;

CONSIDERANDO a necessidade de se difundir uma cultura de paz, que priorize o diálogo e o consenso na resolução de conflitos no âmbito administrativo-correcional do Poder Judiciário;

RESOLVE:

Art. 1º. Recomendar a adoção de mecanismos de conciliação e mediação nos procedimentos preliminares e processos administrativos disciplinares em trâmite no âmbito do Poder Judiciário cuja apuração se limite à prática de infrações, por servidores ou magistrados, caracterizadas por seu reduzido potencial de lesividade a deveres funcionais e que se relacionem preponderantemente à esfera privada dos envolvidos.

Art. 2º. A utilização desses mecanismos deverá observar, no que couber, os princípios e garantias da conciliação e mediação judiciais e as regras que regem seu procedimento, estabelecidos no Anexo III da Res. CNJ 125/2010.

Art. 3º. A aplicação de mecanismos de autocomposição na esfera administrativo-correcional em desacordo com as hipóteses previstas no art. 1º poderão ser objeto de controle de juridicidade nas formas e vias adequadas.

Art. 4º. Esta Recomendação entrará em vigor na data da sua publicação.

Art. 5º. Publique-se, inclusive no site do CNJ, e encaminhe-se aos Presidentes dos Tribunais Superiores, Tribunais de Justiça, Tribunais de Justiça Militar, Tribunais Regionais Federais, Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunais Regionais Eleitorais, às respectivas Corregedorias de Justiça e ao Conselho da Justiça Federal.

**Ministra NANCY ANDRIGHI**  
Corregedora Nacional de Justiça

(DJe 04/12/2015, n. 219, p. 12)



**CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

## **ATO CSJT.GP.SG N. 332, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2015**

*Aprova o Plano Anual de Auditoria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o exercício 2016.*

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 10, XVI, do Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho,

Considerando a competência constitucional do Conselho Superior da Justiça do Trabalho de exercer a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau;

Considerando as competências regulamentares da Coordenadoria de Controle e Auditoria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho de realizar auditorias nos sistemas contábil, orçamentário, operacional, administrativo, financeiro e patrimonial, com vistas a verificar a legalidade, legitimidade e economicidade dos atos de gestão dos responsáveis;

Considerando as disposições normativas da Resolução CNJ nº 171, de 1º de março de 2013, que dispõe sobre técnicas de auditoria, inspeção administrativa e fiscalização nas unidades jurisdicionais vinculadas ao Conselho Nacional de Justiça;

Considerando a publicação do Plano de Auditoria de Longo Prazo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o quadriênio 2014/2017, consoante o Ato CSJT.GP.SG n.º 228/2014,

### **RESOLVE**

Art. 1º O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Coordenadoria de Controle e Auditoria, realizará no exercício de 2016, as auditorias previstas neste Ato.

Parágrafo único. Incluem-se, no Plano Anual de Auditoria, as auditorias e outras ações de controle, tais como fiscalizações, inspeções, levantamentos, monitoramentos, emissão de parecer técnico e demais avaliações do sistema de controle interno.

Art. 2º As auditorias terão como foco a análise e avaliação de dados, sistemas, atos e procedimentos referentes à atuação administrativa dos Tribunais Regionais do Trabalho e das unidades administrativas que compõem a Secretaria-Geral do CSJT, conforme o caso, tendo-se por parâmetros as normas constitucionais e a legislação aplicável, bem assim a interpretação que lhes são dadas pelo Conselho Nacional de Justiça, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e pelo Tribunal de Contas da União, no exercício do controle administrativo, e a jurisprudência decorrente da atividade jurisdicional.

Art. 3º As auditorias previstas neste Ato classificam-se em:

I - auditorias in loco - por meio das quais os órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau recebem a visita de auditores do CSJT, com o objetivo de avaliar áreas da gestão administrativa previamente selecionadas segundo critérios de materialidade, criticidade, relevância e oportunidade;

II - auditorias sistêmicas – por meio das quais se examina, de forma detalhada, o tratamento conferido a determinado tema pelos órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau e pelas unidades administrativas do CSJT, quando for o caso, tendo-se por subsídios dados e informações disponíveis em sistemas administrativos e/ou disponibilizados pelos órgãos e unidades auditados;

III – ações coordenadas de auditoria – por meio das quais se realizam levantamentos e avaliações referentes à gestão administrativa dos Tribunais Regionais do Trabalho a partir de um trabalho de integração com as Unidades de Controle Interno, conforme programa de auditoria previamente elaborado pela CCAUD/CSJT;

IV – emissão de parecer técnico – análise realizada para avaliar a adequação dos projetos de obra dos órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus aos requisitos da Resolução CSJT nº 70/2010; e

V - monitoramento de acórdãos – verificação do cumprimento das deliberações exaradas pelo CSJT em razão de auditorias e outras ações de controle realizadas pela CCAUD/CSJT, bem como de pareceres técnicos de obra por ela elaborados.

Art. 4º As auditorias previstas para 2016, com a descrição dos seus temas e das datas de realização, constam do anexo deste Ato, classificadas conforme as espécies enumeradas no art. 3º.

Art. 5º A Coordenadoria de Controle e Auditoria publicará, no portal eletrônico do CSJT, quadros com o detalhamento das auditorias e ações de controle, nos quais constarão a identificação, a classificação, os atributos, os objetivos, o período e o local de realização.

Art. 6º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.  
Brasília, 30 de novembro de 2015.

**Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN**  
Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

(Disponibilização: DEJT/CSJT Cad. Adm. 03/12/2015, n. 1.868, p. 1-2)



## **RESOLUÇÃO N. 157, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2015**

*Aprova a revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2016 a 2020.*

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo Ministro Conselheiro Antonio José de Barros Levenhagen, presentes os Exmos Ministros Conselheiros Ives Gandra Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Dora Maria da Costa, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Walmir Oliveira da Costa, os Exmos Desembargadores Conselheiros Carlos Coelho de Miranda Freire, Altino Pedrozo dos Santos, Edson Bueno de Souza, Francisco José Pinheiro Cruz, Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos e a Ex.ma Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dr<sup>a</sup> Cristina Aparecida Ribeiro Brasiliano, Considerando que compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (CF, art. 111-A, § 2º, II);

Considerando as diretrizes do Plano Estratégico do Poder Judiciário para o sexênio 2015-2020, aprovado pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 198/2014;

Considerando que o art. 2º da Resolução CSJT nº 145/2014 determina que o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020 deverá ser revisado,

no mínimo uma vez ao ano, na forma do art. 3º do Ato CSJT.GP.SG nº 294/2014;

Considerando que, de acordo com o art. 5º, inciso VI, da Portaria CNJ nº 138/2013, compete ao Comitê Gestor da Justiça do Trabalho, integrado por representantes eleitos pelos Tribunais Regionais do Trabalho e organizado sob dupla coordenação composta pelo representante eleito e por um membro cativo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, aprovar propostas de revisões do plano estratégico para o segmento;

Considerando as propostas de revisão do plano apresentadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e amplamente discutidas em reuniões dos subcomitês gestores, na forma prevista pelo Ato CSJT.GP.SG nº 294/2014, que institui a Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho, com composição descrita no Ato CSJT.GP.SG nº 298/2014;

Considerando a proposta de revisão do Plano Estratégico aprovada pelo Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho em reunião realizada no dia 25 de agosto de 2015;

Considerando as deliberações do 9º Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado nos dias 24 e 25 de novembro de 2015;

Considerando que, de acordo com o art. 6º, § 1º, do Ato CSJT.GP.SG nº 294/2014, cabe ao Plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho aprovar a proposta de revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho; e

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-24151-83.2015.5.90.0000,

#### R E S O L V E

Art. 1º Fica aprovada a revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, para o período de 2016 a 2020, constante nos termos do anexo da presente Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2016.

Brasília, 27 de novembro de 2015.

**Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN**

Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

O Anexo encontra-se em:

[http://aplicacao.jt.jus.br/Diario\\_A\\_CSJT.pdf](http://aplicacao.jt.jus.br/Diario_A_CSJT.pdf)

(Disponibilização: DEJT/CSJT Cad. Adm. 03/12/2015, n. 1.868, p. 2-3)



### **RESOLUÇÃO N. 92, DE 29 DE FEVEREIRO DE 2012\***

*\*(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 6º da Resolução CSJT nº 156/2015)*

*Dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.*

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária realizada em 29 de fevereiro de 2012, sob a presidência do Exmo Ministro Conselheiro João Oreste Dalazen (Presidente), presentes os Exmos Ministros Conselheiros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Renato de Lacerda



Paiva, Emmanoel Pereira e Lelio Bentes Corrêa, e os Exmos Desembargadores Conselheiros Marcio Vasques Thibau de Almeida, José Maria Quadros de Alencar, Claudia Cardoso de Souza, Maria Helena Mallmann e André Genn de Assunção Barros, presente o Excelentíssimo Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz Antônio Camargo de Melo, e o Excelentíssimo Vice-Presidente da ANAMATRA, Juiz Paulo Luiz Schmidt,

Considerando a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para expedir normas gerais de procedimento relacionadas à gestão de pessoas, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, conforme dispõe o art. 12, inciso II, do seu Regimento Interno;

Considerando que a capacidade de o Tribunal gerar resultados depende essencialmente das competências, do engajamento e da integração de seus servidores expressas pelo desempenho profissional;

Considerando que os atributos de valor expressos na estratégia nacional da Justiça do Trabalho representam as convicções mais profundas de uma organização e são demonstrados por meio de comportamentos diários de todos os envolvidos;

Considerando que desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes, promover meios para motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida dos colaboradores são essenciais à estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho;

Considerando que dentre as ações definidas para o cumprimento dos objetivos estratégicos relacionados ao tema gestão de pessoas no Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho para o quadriênio 2010 a 2014 está indicado o desenvolvimento e a implantação de sistema de gestão por competências; e

Considerando o estudo realizado pelo Grupo de Trabalho, instituído pelo Ato CSJT.GP.SG.ASGP nº 141/2010 da Presidência do CSJT, de 6 de outubro de 2010, com o objetivo de elaborar projeto com vistas à implantação da gestão de pessoas por competências na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau,

#### RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, que observará os dispositivos constantes desta Resolução, bem como os projetos de implantação constantes dos anexos. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 156/2015)

Art. 2º Para os fins do disposto nesta Resolução considera-se:

I – Competência: agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que afeta parte considerável da atividade de alguém e que se relaciona com seu desempenho profissional;

II – gestão de pessoas por competências: gestão do desempenho orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao exercício das atividades dos servidores, visando ao alcance dos objetivos institucionais;

III – gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, o engajamento e a integração dos servidores, bem como a favorecer o alcance dos resultados institucionais;

IV – gestor: magistrado ou servidor que entrega resultados à instituição por meio de gestão de pessoas, de recursos e de processos de trabalho;

V – capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências;

VI – aprendizagem organizacional: processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimento que visa ao desenvolvimento das competências;

VII – matriz de competências: documento que representa o desempenho e o comportamento esperados do ocupante de um cargo ou função;

VIII – clima organizacional: qualidade ou propriedade do ambiente organizacional percebida ou experimentada pelos indivíduos que nele atuam e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas;

IX – gestão do 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;

X – avaliação por múltiplas fontes: identificação de competências mediante a avaliação por fontes variadas, podendo ser por pares, chefias, subordinados ou autoavaliação;

XI – Plano de Desenvolvimento Individual: registro e planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de determinado cargo ou função e aquelas detectadas quando da avaliação do ocupante;

XII – Programa de Desenvolvimento Gerencial: registro e planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de cargos e funções de natureza gerencial e aquelas disponíveis na instituição.

XIII - cargos e funções de natureza gerencial: cargos em comissão e funções comissionadas que, para o exercício de suas atribuições, haja vínculo de subordinação e poder de decisão, competindo aos titulares, dentre outros, planejar, dirigir, acompanhar e orientar as atividades em busca de um resultado. (Incluído pela Resolução CSJT nº 156/2015)

Art. 3º São premissas da gestão de pessoas por competências:

I – todas as pessoas que atuam nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau são corresponsáveis pela implementação do modelo de gestão de pessoas por competências;

II – o bem-estar físico, psíquico e social dos colaboradores e o clima organizacional satisfatório são fatores que favorecem o alcance dos resultados institucionais;

III - as práticas de gestão de pessoas primarão pela valorização, capacitação e bem-estar dos servidores, e pela transparência, eficiência e impessoalidade na condução de suas ações;

IV – o trabalho em equipe, a aprendizagem organizacional e o compartilhamento de conhecimento devem ser estimulados e valorizados; e

V - as oportunidades de desenvolvimento de competências serão oferecidas a todos os servidores.

Art. 4º As práticas de gestão de pessoas nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, conduzidas pelas unidades de Gestão de Pessoas dos Tribunais, orientar-se-ão pelas seguintes diretrizes:



I - a gestão do desempenho deverá basear-se na identificação de competências, preferencialmente mediante avaliação por múltiplas fontes;

II - servidores com potencial para o desempenho de atribuições de natureza gerencial terão acesso a programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão;

III - a seleção interna de servidores com vistas à alocação ou à ocupação de cargos em comissão e funções comissionadas será feita, preferencialmente, com base na análise de perfis profissionais e com ampla divulgação do processo seletivo;

IV - todo servidor recém-ingressado ou recém-movimentado receberá o apoio necessário para que sua integração ao novo ambiente de trabalho se dê de forma harmoniosa; e

V - a seleção de novos servidores será feita com foco nas competências profissionais que atendam às necessidades institucionais, compatíveis com as atribuições dos cargos efetivos.

Art. 5º São responsabilidades do gestor:

I - orientar e estimular a geração de conhecimentos e o desenvolvimento profissional de sua equipe;

II - otimizar o aproveitamento das competências dos servidores, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes em sua equipe com as atividades desenvolvidas pela sua unidade de trabalho;

III - garantir a manutenção de um ambiente em que as relações de trabalho se embasam na confiança, cordialidade, cooperação e respeito mútuo;

IV - apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;

V - reconhecer e celebrar com regularidade as realizações da equipe, valorizando as contribuições individuais;

VI - estabelecer gestão transparente e participativa;

VII - empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao desempenho e desenvolvimento da equipe; e

VIII - ser exemplo de atuação ética, demonstrando senso de responsabilidade e de comprometimento com o desempenho do Tribunal e com o serviço público.

Art. 6º São responsabilidades do servidor no que se refere à gestão de pessoas:

I - empenhar-se para a concretização da visão de futuro da unidade e da instituição;

II - buscar o aprimoramento de suas competências, com vistas ao desempenho proficiente de suas atividades no Tribunal;

III - contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;

IV - zelar pelo seu bem-estar físico, psíquico e social, bem como apoiar os demais membros da equipe nessas questões; e

V - adotar postura ética e condizente com os valores institucionais.

Art. 7º A implantação do modelo de gestão de pessoas por competências abrangerá, em um primeiro momento, o mapeamento das competências dos cargos e funções de natureza gerencial, a avaliação das competências de seus ocupantes, a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual e de Programa de Desenvolvimento Gerencial, em conformidade com os projetos constantes dos anexos I e II.

Parágrafo único. Para a implementação do modelo de gestão de pessoas por competências, o Tribunal poderá contratar consultoria externa. (NR dada pela Resolução CSJT nº 156/2015)

Art. 8º Concretizada a etapa de que trata o artigo 7º, a abrangência do modelo será estendida em consonância com estudos do Comitê Nacional de Gestão de Pessoas por Competências a que se refere o artigo 9º.

Parágrafo único. A continuidade da implantação do modelo será definida mediante projetos instituídos por ato do Presidente do CSJT, que também poderá autorizar alterações dos projetos constantes dos anexos. (NR dada pela Resolução CSJT nº 156/2015)

Art. 9º Fica instituído o Comitê Nacional de Gestão de Pessoas por Competências, com a finalidade de zelar pela uniformização dos procedimentos, assim como acompanhar e auxiliar os Tribunais Regionais do Trabalho na implantação do modelo de gestão de pessoas por competências.

Parágrafo único. O Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho designará os membros do Comitê de que trata o "caput", observada a representatividade das regiões geográficas do País.

Art. 10. São competências do Comitê Nacional:

I – sugerir a metodologia de implantação e os requisitos de solução tecnológica para auxiliar a execução do modelo de gestão de pessoas por competências, no prazo de 30 dias, contados da publicação do Ato que designou seus membros;

II - orientar os Tribunais quanto à implantação do modelo;

III - sugerir, após a implantação de todas as etapas constantes do projeto de que trata o Anexo único, a extensão do modelo aos servidores não ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial e sua ampliação com vistas à inclusão de outros subsistemas de gestão de pessoas;

IV – dirimir dúvidas dos Tribunais no que se refere à implantação do modelo;

V – decidir sobre a uniformização de procedimentos referentes à implantação do modelo de gestão de pessoas por competências.

Art. 11. Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão instituir Comitê Gestor Regional, com a finalidade de assegurar a implementação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências, tendo as seguintes atribuições:

I - zelar pela observância das diretrizes constantes desta Resolução;

II – acompanhar e auxiliar a implantação da gestão de pessoas por competências;

III – homologar as matrizes de competências;

IV – coordenar as avaliações periódicas das práticas de gestão por competências e estabelecer diretrizes para melhoria contínua, em consonância com o plano estratégico institucional;

V – acompanhar a implantação e a gestão de sistema informatizado de avaliação por competências; e

VI – outras atribuições inerentes à sua finalidade.

Parágrafo único. O Comitê a que se refere este artigo será composto por gestores que representem as unidades administrativas e judiciárias do Tribunal, cabendo a coordenação à área de gestão de pessoas.

Art. 12. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 27 de novembro de 2015.

**Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN**  
Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Os Anexos I e II encontram-se disponíveis em:  
[http://aplicacao.jt.jus.br/Diario\\_A\\_CSJT.pdf](http://aplicacao.jt.jus.br/Diario_A_CSJT.pdf)

(Disponibilização: DEJT/CSJT Cad. Adm. 03/12/2015, n. 1.868, p. 3-5)



**RESOLUÇÃO N. 156, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2015**

*Dispõe sobre a continuidade da implantação do modelo de gestão de pessoas por competências no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.*

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo Ministro Conselheiro Antonio José de Barros Levenhagen, presentes os Exmos Ministros Conselheiros Ives Gandra Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Dora Maria da Costa, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Walmir Oliveira da Costa, os Exmos Desembargadores Conselheiros Carlos Coelho de Miranda Freire, Altino Pedrozo dos Santos, Edson Bueno de Souza, Francisco José Pinheiro Cruz, Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos e a Exma Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dr<sup>a</sup> Cristina Aparecida Ribeiro Brasileiro,

Considerando a competência do Plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para expedir normas que se refiram à gestão de pessoas, conforme dispõe o art. 12, inciso II, do seu Regimento Interno;

Considerando que a Resolução CSJT nº 92/2012 estabeleceu as diretrizes básicas para a implantação do modelo de gestão de pessoas por competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, bem como projeto instituindo as metas estratégicas para tal feito;

Considerando os estudos realizados pelo Comitê Nacional de Gestão de Pessoas por Competências, instituído pelo artigo 9º da Resolução CSJT nº 92/2012, com vistas à continuidade da implantação; e

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-23052-78.2015.5.90.0000,

**R E S O L V E**

Art. 1º Os artigos 1º, 7º e 8º da Resolução CSJT nº 92, de 29 de fevereiro de 2012, passam a vigorar com as seguintes redações:

“Art. 1º Estabelecer as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, que observará os dispositivos constantes desta

Resolução, bem como os projetos de implantação constantes dos anexos.

Art. 7º A implantação do modelo de gestão de pessoas por competências abrangerá, em um primeiro momento, o mapeamento das competências dos cargos e funções de natureza gerencial, a avaliação das competências de seus ocupantes, a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual e de Programa de Desenvolvimento Gerencial, em conformidade com os projetos constantes dos anexos I e II.

Parágrafo único. Para a implementação do modelo de gestão de pessoas por competências, o Tribunal poderá contratar consultoria externa.

Art. 8º Concretizada a etapa de que trata o artigo 7º, a abrangência do modelo será estendida em consonância com estudos do Comitê Nacional de Gestão de Pessoas por Competências a que se refere o artigo 9º.

Parágrafo único. A continuidade da implantação do modelo será definida mediante projetos instituídos por ato do Presidente do CSJT, que também poderá autorizar alterações dos projetos constantes dos anexos.”

Art. 2º O art. 2º passa a vigorar acrescido do inciso XIII, com a seguinte redação:

“Art. 2º [...]

[...]

XIII – cargos e funções de natureza gerencial: cargos em comissão e funções comissionadas que, para o exercício de suas atribuições, haja vínculo de subordinação e poder de decisão, competindo aos titulares, dentre outros, planejar, dirigir, acompanhar e orientar as atividades em busca de um resultado.”

Art. 3º O Anexo Único passa a ser denominado “Anexo I”.

Art. 4º Incluir o Anexo II à Resolução CSJT nº 92, de 29 de fevereiro de 2012.

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Republica-se a Resolução CSJT nº 92, de 29 de fevereiro de 2012, consolidando as alterações promovidas por esta Resolução.

Brasília, 27 de novembro de 2015.

**Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN**  
Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

(Disponibilização: DEJT/CSJT Cad. Adm. 03/12/2015, n. 1.868, p. 5-6)



## **RESOLUÇÃO N. 158, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2015**

*Aprova o Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação da Justiça do Trabalho (PETIC-JT) para o período de 2015 a 2020 e dá outras providências.*

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo Ministro Conselheiro Antonio José de Barros Levenhagen, presentes os Exmos Ministros Conselheiros Ives Gandra Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Dora Maria da Costa, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Walmir Oliveira da Costa, os Exmos Desembargadores Conselheiros Carlos Coelho de Miranda Freire, Altino Pedrozo dos Santos, Edson Bueno de Souza, Francisco José Pinheiro Cruz, Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos e a Exma Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dr<sup>a</sup> Cristina Aparecida Ribeiro Brasileiro,

Considerando que compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (CF, Art. 111-A, § 2º, II);

Considerando a edição dos Acórdãos do TCU nº 1603/2008, 2308/2010, 2585/2012, 1200/2014 e 3051/2015, todos do Plenário, que recomendam a promoção de ações voltadas à normatização e ao

aperfeiçoamento dos controles e processos de governança, de gestão e de uso da Tecnologia da Informação e Comunicação;

Considerando a necessidade de assegurar a convergência dos recursos humanos, administrativos e financeiros empregados pela Justiça do Trabalho no que concerne à Tecnologia da Informação e Comunicação;

Considerando as diretrizes do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário para o sexênio 2015-2020, aprovado pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 198, de 16 de junho de 2014;

Considerando os macros desafios do Poder Judiciário para o sexênio 2015-2020, em especial o que trata da “Melhoria da infraestrutura e governança de TIC”;

Considerando a edição da Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 182, de 17 de outubro de 2013, que dispõe sobre as diretrizes para as contratações de Solução de Tecnologia da Informação e Comunicação;

Considerando a edição da Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial;

Considerando a edição da Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 185, de 18 de dezembro de 2013, que institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais;

Considerando a edição da resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 136, de 25 de abril de 2014, que institui

o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento;

Considerando o término da vigência do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação da Justiça do Trabalho aprovado para o período de 2010 a 2014, pela Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 69, de 21 de junho de 2010;

Considerando as propostas apresentadas e discutidas pelos representantes dos Tribunais do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para atualização do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação da Justiça do Trabalho; e

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-24351-90.2015.5.90.0000,

#### R E S O L V E

Art. 1º Fica aprovado o Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação da Justiça do Trabalho (PETIC-JT), para o período de 2015 a 2020, nos termos do anexo da presente Resolução.

Art. 2º A execução do planejamento estratégico deverá ser acompanhada, avaliada e ajustada de forma a garantir o alcance dos resultados.

Parágrafo único. O disposto neste artigo deverá ser realizado pelo Comitê Gestor de Tecnologia da Informação da Justiça do Trabalho (CGTICJT) com o apoio da Secretaria de Tecnologia de Informação e Comunicação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (SETIC).

Art. 3º O monitoramento dos resultados da execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação da Justiça do

Trabalho deverá ser acompanhado por meio do Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. As unidades do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais do Trabalho deverão preencher os dados relativos ao cálculo dos indicadores, referentes à sua área de atuação, no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, mensalmente ou de acordo com a especificidade do indicador, até o 10º dia do mês posterior ao período de mensuração.

Art. 4º Aos Tribunais Regionais do Trabalho caberá o apoio à execução do PETIC-JT, incluindo a participação em programas e projetos dele derivados, bem como o provimento de quaisquer informações e recursos que se façam necessários à sua plena execução.

Art. 5º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão promover, até março de 2016, o alinhamento de seus planejamentos estratégicos de tecnologia da informação e comunicação ao PETIC-JT.

Art. 6º A revisão do PETIC-JT será realizada bianualmente ou quando necessário.

Art. 7º O Conselho Superior da Justiça do Trabalho divulgará relatório de desempenho anual das metas estratégicas até o primeiro trimestre de cada ano.

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.  
Brasília, 27 de novembro de 2015.

**Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN**  
Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

O Anexo encontra-se disponível em:  
[http://aplicacao.jt.jus.br/Diario\\_A\\_CSJT.pdf](http://aplicacao.jt.jus.br/Diario_A_CSJT.pdf)

(Disponibilização: DEJT/CSJT Cad. Adm. 03/12/2015, n. 1.868, p. 6-8)



## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**

### **Gabinete da Presidência**

#### **INSTRUÇÃO NORMATIVA GP N. 12, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2015**

*Dispõe sobre a organização da Secretaria de Gestão Estratégica do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.*

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO os termos da Resolução n. 49, de 18 de dezembro de 2007, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispõe sobre a organização de Núcleo de Estatística e Gestão Estratégica nos órgãos do Poder Judiciário relacionados no art. 92, II a VII, da Constituição da República;

CONSIDERANDO o despacho exarado nos autos do processo n. 0200008-42.2008.2.00.0000, em trâmite no CNJ, que determina a este Tribunal



Regional que adapte seus atos normativos ao art. 1º, § 1º, da Resolução CNJ n. 49/2007;

CONSIDERANDO os termos da Resolução GP n. 8, de 18 de dezembro de 2014, e do Regulamento Geral de Secretaria deste Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa n. 266, de 12 de novembro de 2015, que estabelecem ser a Seção de Estatística integrante da Secretaria de Gestão Estratégica, unidade organizacional vinculada à Presidência,

RESOLVE:

Art. 1º A Secretaria de Gestão Estratégica - SEGE, unidade vinculada à Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, terá caráter permanente e será composta, preferencialmente, por servidores com formação em direito, economia, administração e ciência da informação, e, obrigatoriamente, por, pelo menos, um servidor com formação em estatística.

Art. 2º As competências da Secretaria de Gestão Estratégica estão definidas no art. 108 do Regulamento Geral de Secretaria deste Tribunal.

Art. 3º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revoga-se a Portaria DG n. 31, de 17 de março de 2008.

**MARIA LAURA FRANCO LIMA DE FARIA**  
Desembargadora Presidente

(Disponibilização: DEJT/TRT3 Cad. Adm. 03/12/2015, n. 1.868, p. 1-2)  
(Publicação: 04/12/2015)



**Secretária da Secretaria de Documentação:**

Isabela Freitas Moreira Pinto

**Atendimento e Divulgação:** Maria Thereza Silva de Andrade

**Colaboração:** servidores da SEDOC

Antes de imprimir, pense no MEIO AMBIENTE.

***Economizar água e energia é URGENTE!***