

**Resolução****Resolução****RESOLUÇÃO CSJT Nº 92, DE 29 DE FEVEREIRO DE 2012.\* (Republicação)**

*\*(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 4º da Resolução CSJT n.º 379/2024)*

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 Ex.mo Ministro Conselheiro João Oreste Dalazen (Presidente), presentes os Ex.mos Ministros Conselheiros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira e Lelio Bentes Corrêa, e os Ex.mos 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 graus, 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 graus,

**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 graus, que observará os dispositivos constantes desta Resolução, bem como os projetos de implantação constantes dos anexos. *(Redação dada pela Resolução CSJT n.º 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 n.º 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.

§1º O Comitê Nacional de Gestão de Pessoas por Competências terá a seguinte composição: *(Incluído pela Resolução CSJT n.º 379/2024)*

I - o(a) Secretário(a) de Gestão de Pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que o coordenará; *(Incluído pela Resolução CSJT n.º 379/2024)*

II - um(a) servidor(a) que atue na Unidade de Gestão de Pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, designado(a) pela Presidência do CSJT; e *(Incluído pela Resolução CSJT n.º 379/2024)*

III - sete servidores(as) dos Tribunais Regionais do Trabalho representando as regiões geográficas do País. *(Incluído pela Resolução CSJT n.º 379/2024)*

§2º Os membros do Comitê de que trata o inciso III serão indicados pelos Tribunais Regionais do Trabalho e designados pela Presidência do CSJT. *(Incluído pela Resolução CSJT n.º 379/2024)*

§3º O(a) vice-coordenador(a) será escolhido(a) por eleição de seus membros. *(Incluído pela Resolução CSJT n.º 379/2024)*

§4º As reuniões do Comitê Nacional de Gestão de Pessoas por Competências serão realizadas, preferencialmente, por videoconferência e, excepcionalmente, de forma presencial, com periodicidade mínima semestral. *(Incluído pela Resolução CSJT n.º 379/2024)*

§5º A Unidade de Apoio Executivo (UAE) do Comitê Nacional de Gestão de Pessoas por Competências é a Secretaria de Gestão de Pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *(Incluído pela Resolução CSJT n.º 379/2024)*

**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 colegiado local, com a finalidade de assegurar a implementação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências, tendo as seguintes atribuições: *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

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 colegiado local a que se refere este artigo será composto de gestores que representem as unidades administrativas e judiciárias do Tribunal, cabendo a coordenação à área de gestão de pessoas. (NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)

**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

**Anexos**

Anexo 1: [Download](#)

**RESOLUÇÃO CSJT Nº 380, DE 26 DE ABRIL DE 2024.**

**RESOLUÇÃO CSJT Nº 380, DE 26 DE ABRIL DE 2024.**

Dispõe sobre as Tabelas para atualização e conversão de débitos trabalhistas.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Conselheiro Lelio Bentes Corrêa, presentes os Exmos. Conselheiros Aloysio Corrêa da Veiga, Dora Maria da Costa, Cláudio Mascarenhas Brandão, Débora Maria Lima Machado, José Ernesto Manzi, Paulo Roberto Ramos Barrionuevo, Marcus Augusto Losada Maia, Cesar Marques Carvalho, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Fábio Leal Cardoso, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra, Juíza Luciana Paula Conforti;

considerando a necessidade de padronização de critérios para se afastar o tratamento desigual emprestado às partes conforme a Região de que emane o cálculo do débito trabalhista;

considerando que o PJe-Calc é o sistema de cálculo trabalhista desenvolvido para utilização em toda a Justiça do Trabalho como ferramenta padrão de elaboração de cálculos trabalhistas e liquidação de sentenças, visando a uniformidade de procedimentos e confiabilidade nos resultados apurados, em substituição ao Sistema Único de Cálculos da Justiça do Trabalho - SUCJT, observados os termos do art. 2º da Resolução CSJT n.º 306, de 24 de setembro de 2021;

considerando as diretrizes fixadas pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário n.º 870.947-SE, objeto do Tema nº 810 da Tabela de Repercussão Geral, para atualização de débitos tributários e não tributários da Fazenda Pública;

considerando o constante do Processo CSJT-Cons-52-44.2018.5.90.0000, julgado em 27 de outubro de 2023, no qual este Conselho reconheceu a necessidade da coexistência de tabela específica para a Fazenda Pública com tabela geral para débitos trabalhistas de outras naturezas; e

considerando o constante no Processo CSJT-AN-851-72.2023.5.90.0000,

**RESOLVE**

**Art. 1º** As Tabelas para atualização e conversão de débitos, a serem aplicadas na elaboração de todos os cálculos de débitos trabalhistas no âmbito da Justiça do Trabalho, observarão os termos da presente Resolução.

**Parágrafo único.** As Tabelas, elaboradas na forma prevista nos arts. 2º e 3º da presente Resolução, serão disponibilizadas a todos os interessados nos sítios da internet do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

**Art. 2º** Caberá ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em relação aos débitos trabalhistas de natureza não fazendária:

I - promover a atualização periódica das Tabelas, de acordo com a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou outro índice que o substitua, a serem aplicados aos processos durante a fase pré-judicial;

II - promover a atualização periódica da Tabela, de acordo com a variação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), divulgada pelo Comitê de Política Monetária (Copom), ou outro índice que o substitua, a serem aplicados a partir do ajuizamento da ação;

III - incorporar os novos coeficientes de atualização monetária às Tabelas disponibilizada na forma do § 1º;

IV - apurar os novos coeficientes de atualização monetária mediante arredondamento até a nona casa decimal; e