



**Caderno Administrativo
Conselho Superior da Justiça do Trabalho**



DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº2613/2018

Data da disponibilização: Segunda-feira, 03 de Dezembro de 2018.

<p>Conselho Superior da Justiça do Trabalho</p> <p>Ministro Conselheiro João Batista Brito Pereira Presidente</p> <p>Ministro Conselheiro Renato de Lacerda Paiva Vice-Presidente</p> <p>Ministro Conselheiro Lelio Bentes Corrêa Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho</p>	<p>Setor de Administração Federal Sul (SAFS) Quadra 8 - Lote 1, Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF CEP: 70070943</p> <p>Telefone(s) : (61) 3043-3710 (61) 3043-3658</p>
---	--

Coordenadoria Processual

Resolução

Resolução

Resolução

RESOLUÇÃO CSJT Nº 229, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2018.

Dispõe sobre as diretrizes para o desdobramento do objetivo estratégico "Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida", do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente João Batista Brito Pereira, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Maurício Godinho Delgado, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Fernando da Silva Borges, Platon Teixeira de Azevedo Filho e Vania Cunha Mattos, o Exmo. Vice-Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz Eduardo Guimarães Bojart, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Guilherme Guimarães Feliciano,

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. 6º, inciso II, do seu Regimento Interno;

Considerando a necessidade de garantir o alinhamento, a integração e a coordenação para o alcance das ações relacionadas à gestão de pessoas na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau;

Considerando a necessidade de definir as linhas de ação necessárias ao cumprimento do objetivo estratégico "promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida" estabelecido no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020, aprovado pela Resolução CSJT nº 145/2014, alterada pela Resolução CSJT nº 210/2017;

Considerando a Resolução CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre as diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas;

Considerando o item 9.1.1.1 do Acórdão TCU-Plenário nº 3.023/2013, que recomenda à alta administração, em atenção aos princípios da transparência e da prestação de contas, estabelecer formalmente: (I) objetivos de gestão de pessoas alinhados às estratégias de negócio; (II) indicadores para cada objetivo definido, preferencialmente em termos de benefícios para o negócio; (III) metas para cada indicador definido, atentando-se para as metas legais de cumprimento obrigatório; (IV) mecanismos para que a alta administração acompanhe o desempenho da gestão de pessoas;

Considerando o item 9.1.1 do Acórdão TCU-Plenário nº 2.212/2015, que recomenda ao Conselho Nacional de Justiça a

adoção de ações para que as unidades sob sua jurisdição realizem planejamento da gestão de pessoas, que deverá estar alinhado à estratégia organizacional, assegurando a definição de metas para a área e ações necessárias para alcançá-las e abranger as principais funções de recursos humanos;

Considerando o item 11 do relatório da Secretaria de Fiscalização de Pessoal do TCU, adotado pelo Relator como parte integrante do Acórdão TCU-Plenário nº 358/2017, que recomenda que as informações produzidas no Segundo Levantamento em Governança e Gestão de Pessoas nas unidades da Administração Pública Federal servirão de insumo para os órgãos governantes superiores (OGS) estruturarem ações com vistas ao aperfeiçoamento da gestão de recursos humanos federais;

Considerando o item 180 do relatório do TCU, adotado pelo Relator como parte integrante do Acórdão TCU-Plenário nº 588/2018, que dispõe que o planejamento da gestão de pessoas pode funcionar como uma ferramenta de comunicação e também de controle, pois possibilita coordenar e encorajar todos a direcionar seus esforços para objetivos comuns, bem como avaliar o desempenho da área e dos responsáveis;

Considerando os levantamentos de governança e gestão públicas na Administração Federal, promovidos sistematicamente pelo Tribunal de Contas da União e seus respectivos resultados na área de gestão de pessoas dos Tribunais Regionais do Trabalho;

Considerando os estudos realizados pelo Grupo de Trabalho instituído pelo ATO CSJT.GP.SG.CGPES nº 123, de 16 de maio de 2017, para a melhoria de indicadores de governança e de gestão de pessoas na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

Considerando o decidido nos autos do Processo CSJT-AN-9607-85.2018.5.90.0000,

R E S O L V E:

Capítulo I Das Disposições Gerais

Art. 1º Estabelecer o Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas - PDGP para o biênio 2019–2020, com vistas ao desdobramento do objetivo estratégico "Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida", constante no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, na forma desta Resolução.

Art. 2º O Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas objetiva direcionar as ações a serem desenvolvidas pelas unidades de gestão de pessoas, alinhadas ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, promovendo uma atuação coordenada e integrada dos Tribunais Regionais do Trabalho, no que tange à gestão e governança de pessoas.

Art. 3º Ficam priorizados, como fatores de sucesso para o desenvolvimento da gestão e da governança de pessoas, os seguintes macroprocessos:

- I – Recrutamento e Seleção;
- II – Desenvolvimento;
- III – Gestão de desempenho;
- IV – Gestão da saúde e da qualidade de vida;
- V – Gestão de Benefícios;
- VI – Monitoramento interno;
- VII – Comunicação das ações de gestão de pessoas.

Art. 4º Para os fins desta Resolução e seus anexos, considera-se:

I –

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

II –

Desenvolvimento:

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

III – 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;

IV –

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;

V –

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;

VI –

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;

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

Capítulo II Do Plano de Contribuição

Art. 5º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão elaborar Plano de Contribuição para desdobrar o objetivo estratégico “Promover a Melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida”, do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, observando:

I – Os macroprocessos de que trata o art. 3º;

II – As linhas de ação e os respectivos produtos estabelecidos no Anexo I;

III – Os objetivos institucionais e as diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ.

Art. 6º O Plano de Contribuição deverá observar as seguintes etapas:

I – Definição dos objetivos de contribuição relacionados ao objetivo estratégico da Justiça do Trabalho “Promover a Melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida”;

II – Alinhamento dos objetivos de contribuição às linhas de ação definidas no Anexo I;

III – Identificação das iniciativas necessárias ao alcance de cada objetivo de contribuição, observando-se o alinhamento às linhas de ação e aos respectivos produtos constantes do Anexo I;

IV – Definição de produtos resultantes das iniciativas executadas;

V – Identificação de indicadores de desempenho para os objetivos de contribuição definidos;

VI – Definição de metas vinculadas aos objetivos de contribuição e aos respectivos indicadores para mensuração do alcance dos resultados;

VII – Atribuição de responsáveis por:

a) objetivos de contribuição;

b) metas e sua mensuração;

c) iniciativas;

VIII – Preenchimento do Plano de Contribuição com modelo constante do Anexo II.

Parágrafo único. O objetivo de contribuição consiste no desdobramento do objetivo estratégico em nível tático a fim de suportar ações táticas/operacionais com o propósito de apoiar o alcance dos resultados pretendidos em nível estratégico.

Art. 7º Os Tribunais deverão, necessariamente, abarcar, em seus planos de contribuição, os produtos definidos no Anexo I, sem prejuízo de outros resultantes de iniciativas propostas pelo Tribunal.

Art. 8º Compete ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, juntamente com as unidades de gestão de pessoas e de gestão estratégica, a elaboração do Plano de Contribuição.

Parágrafo único. O Plano de Contribuição deverá ser regulamentado pelo respectivo Tribunal.

Art. 9º Os Tribunais Regionais do Trabalho que já dispõem de Plano de Gestão de Pessoas deverão alinhá-los ao conteúdo nesta Resolução.

Capítulo III Da execução e do acompanhamento

Art. 10. A execução das iniciativas do Plano de Contribuição será realizada pelas áreas de gestão de pessoas e demais áreas relacionadas às linhas de ação.

Art. 11. No planejamento das iniciativas do Plano de Contribuição, deverão constar cronograma, definição de responsáveis pelas atividades, além de outras informações consideradas relevantes.

Art. 12. O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas e a unidade de gestão estratégica do Tribunal Regional do Trabalho deverão acompanhar, avaliar e revisar a execução das iniciativas do Plano de Contribuição.

Parágrafo único. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão preencher o formulário de acompanhamento das iniciativas, constante do Anexo III, cabendo às respectivas unidades de gestão estratégica viabilizar, trimestralmente, a inserção do documento na Ferramenta de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, de acordo com as orientações da unidade de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 13. O Tribunal deverá consolidar relatório anual de execução dos Planos de Contribuição, em conformidade com o modelo constante do Anexo IV, e de acordo com as orientações da unidade de gestão de pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. O relatório anual de execução dos Planos de Contribuição deverá ser encaminhado à unidade de gestão de

pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho até 20 de fevereiro de 2020 e de 2021.

Art. 14. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 23 de novembro de 2018.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA
Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho