



Caderno Administrativo
Conselho Superior da Justiça do Trabalho

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº2918/2020

Data da disponibilização: Quarta-feira, 19 de Fevereiro de 2020.

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

Coordenadoria Processual

Acórdão

Acórdão

Processo Nº CSJT-AN-0008304-02.2019.5.90.0000

Complemento Processo Eletrônico
Relator Desemb. Cons. Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues
Interessado(a) CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CSJT

Intimado(s)/Citado(s):

- CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CSJT

ACÓRDÃO

(Conselho Superior da Justiça do Trabalho)

CSAR//

ATO NORMATIVO. PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA RESOLUÇÃO CSJT Nº 204/2016. REGULAMENTAÇÃO DO BANCO DE HORAS DOS SERVIDORES. APERFEIÇOAMENTO NECESSÁRIO. Aprova-se proposta de alteração da Resolução CSJT nº 204/2017, que regulamenta o banco de horas dos servidores da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau, quando se verifica que a minuta apresentada aperfeiçoa de forma efetiva mencionado ato normativo, adequando-o às necessidades dos Tribunais para projetos específicos com prazo exíguo, ou picos de demandas de suas unidades; alinhando-o ao Ato DILEP.CIF.SEGPES.GDGSET.GP (Divisão de Legislação de Pessoal. Coordenadoria de Informações Funcionais. Secretaria de Gestão de Pessoas. Gabinete do Diretor Geral da Secretaria do Tribunal. Gabinete da Presidência) n. 232 de 14 de maio de 2018, que regulamenta a mesma matéria no âmbito do C. TST; e também, atualizando-o ao entendimento jurisprudencial mais recente referente ao pagamento indenizatório, pela administração, das horas-crédito devidas ao servidor que se desliga de Tribunal Regional.

Minuta de Resolução que se aprova por efetivamente aperfeiçoar a Resolução CSJT n. 204/2017.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Ato Normativo nº **CSJT-AN-8304-02.2019.5.90.0000**, em que é Interessado **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CSJT**.

Trata-se de proposta de alteração da Resolução CSJT n. 204/2017, que regulamenta o banco de horas e o desconto na remuneração decorrente de faltas ou atrasos de servidores no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

A proposta se originou de expediente oriundo do Comitê Gestor do SIGEP vinculado à Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos do TRT da 2ª Região, e foi dirigido à CGPES do CSJT, informando que:

Face à necessidade de adaptação do sistema Sigep para atender à Resolução CSJT nº 204/2017, solicito alteração da mesma de forma a estabelecer limites iguais de horas-crédito e horas-débito no banco de horas do Sigep.

Tal pedido justifica-se pelo elevado custo de mão-de-obra que a implantação do banco de horas com valores distintos traria à equipe da área de Tecnologia da Informação, num contexto em que as prioridades nacionais são a FolhaWeb e o eSocial.

Caso seja de vosso entendimento o acolhimento desta solicitação, firmamos o compromisso de realizar alterações nos limites de horas-crédito e horas-débito no banco de horas em oportunidade futura, no momento em que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) passar a utilizar o Sigep. O pedido foi autuado por determinação da Presidência deste Conselho como procedimento de Ato Normativo, e encaminhado à CGPES para elaboração de parecer e minuta de Resolução.

Após, o feito foi encaminhado à consideração do Excelentíssimo Presidente deste Conselho, Ministro João Batista Brito Pereira - que se posicionou de acordo com a minuta de Resolução elaborada - e, em seguida, distribuído a esta Desembargadora Conselheira para fins de relatoria.

Éo relatório.

VOTO**I - CONHECIMENTO**

Com supedâneo no disposto nos artigos 1º, 6º, II e VII, e 78 do RICSJT, CONHEÇO da proposta de alteração de Ato Normativo.

II - MÉRITO**Das alterações propostas**

Da análise do parecer emitido pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas deste CSJT, percebe-se a expansão do objeto da alteração da Resolução CSJT n. 204/2017, que iniciou com a) a proposição do Comitê Gestor do SIGEP (TRT da 2ª Região), de estabelecer limites iguais de horas-crédito e horas-débito no banco de horas desse sistema, passando a incluir também b) o alinhamento ao ato normativo respectivo do Tribunal Superior do Trabalho - Ato DILEP.CIF.SEGPES.GDGSET.GP (Divisão de Legislação de Pessoal. Coordenadoria de Informações Funcionais. Secretaria de Gestão de Pessoas. Gabinete do Diretor Geral da Secretaria do Tribunal. Gabinete da Presidência) n. 232 de 14 de maio de 2018, e por fim, c) a atualização do entendimento referente à indenização de horas-crédito, considerando recentes decisões judiciais.

Passemos, pois, à análise destacada:

a) estabelecimento de limites iguais de horas-crédito e horas-débito no banco de horas do SIGEP

A sugestão partiu do Comitê Gestor do SIGEP, vinculado à Secretaria de Gestão Estratégica de Projetos do TRT da 2ª Região, Tribunal responsável pelo desenvolvimento, manutenção e suporte deste sistema, conforme Acordo de Cooperação Técnica n. 3/2018 celebrado entre aquele Regional e o CSJT.

Como bem ponderado no parecer da CGPES, as prioridades para o comitê do SIGEP são o desenvolvimento do módulo de folha de pagamento (FolhaWeb) e adaptações necessárias para o envio de dados por meio do E-social, cujo uso obrigatório passou a ser desde janeiro passado. O panorama de urgência leva à necessidade de permitir uma maior flexibilização do banco de horas, no curto prazo, concernente aos servidores que trabalham diretamente com esse sistema. Obviamente, existem realidades nos Regionais que também demandam essa mesma flexibilização para projetos específicos com prazo exíguo ou picos de demandas.

Embora a solicitação do referido Comitê tenha ficado adstrita, inicialmente, à alteração da Resolução CSJT n. 204/2017 de forma a estabelecer limites iguais de horas-crédito e horas-débito no banco de horas do Sigep, o parecerista da CGPES informa que por meio de contato com a Coordenadoria de Projetos Nacionais do TRT da 2ª Região, constatou que a dificuldade do TRT reside especificamente nos limites mensais. Assim, de fato, se afigura mais consentânea com as necessidades pontuais do trabalho, a supressão do limite de 24 horas-crédito mensais, sem alterar, contudo o limite total de 48 horas-crédito acumuladas no sistema, razão pela qual se compreende que a alteração proposta pela CGPES quanto à redação do art. 6º da Resolução CSJT 204/2017 - na forma constante da tabela consolidada de alterações abaixo - atende às necessidades do solicitante, e, por consequência, dos Tribunais Regionais, sem a necessidade de igualar as horas-débito às horas-crédito como inicialmente requerido.

b) alinhamento com o Ato Normativo respectivo do Tribunal Superior do Trabalho - Ato DILEP.CIF.SEGPES.GDGSET.GP (Divisão de Legislação de Pessoal. Coordenadoria de Informações Funcionais. Secretaria de Gestão de Pessoas. Gabinete do Diretor Geral da Secretaria do Tribunal. Gabinete da Presidência)n. 232 de 14 de maio de 2018

Os dispositivos do ato normativo em epígrafe que regulamenta o banco de horas no âmbito do C. TST, cuja transcrição se mostra importante para cotejo e análise de compatibilização com a Resolução CSJT 204/2017, são os seguintes:

Art. 9º O servidor poderá acumular os seguintes limites máximos de horas mensais para fim de compensação de horas débito:

I - 21 (vinte e uma) horas, quando sujeito a jornada semanal de 35 ou 40 horas;

II - 18 (dezoito) horas, quando sujeito a jornada semanal de 30 horas; e

III - 12 (doze) horas, quando sujeito a jornada semanal de 20 horas.

[...]

Art. 10. [...]

[...]

§2º Fica estabelecido o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas para fim de compensação futura, inclusive para os servidores submetidos ao regime de sobreaviso.

§3º O servidor que tiver jornada reduzida por recomendação médica, nos termos do art. 14, ou que trabalhe em regime de plantão, não poderá constituir banco de horas.

§4º A apuração das horas extraordinárias será realizada de forma apartada das horas excedentes ordinárias, sendo que sua contabilização somente ocorrerá após a compensação de eventual saldo de horas débito.

[...]

Art. 12. Quando o servidor se ausentar para realizar trabalho externo, participar de seminários ou cursos, autorizados pela Administração do Tribunal, ficará dispensado do registro da frequência, cabendo ao dirigente da Unidade lançar no sistema a ocorrência.

[...]

Art. 15. [...]

[...]

§2º A limitação constante no § 2º do art. 10 deste Ato não se aplica às horas trabalhadas durante o recesso forense.

Como bem lembrado pelo parecerista da CGPES, tais regras são direcionadas apenas aos servidores do C. TST, e não estão contempladas ou estão contempladas de forma diversa na Resolução CSJT n. 204/2017. Aos olhos desta Relatora, encerram um tratamento melhor ou pelo menos mais consentâneo com a realidade vivenciada pelos servidores da Justiça do Trabalho, e os respectivos dispositivos não só podem como devem ser absorvidos no texto da citada Resolução, na forma como ora proposto e resumida no quadro constante ao fim dessa fundamentação.

c) atualização do entendimento referente à indenização de horas-crédito, considerando recentes decisões judiciais

Por fim, uma última alteração à Resolução CST n. 204/2017, faz-se necessária, considerando que a atual redação de seu art. 16 prevê o pagamento em pecúnia ao servidor, nos casos de perda de seu vínculo com o Regional decorrente de vacância, aposentadoria, redistribuição, etc., limitado a apenas 48 horas-crédito.

Considerando que esse teto não é absoluto, diante da possibilidade de autorização da Presidência do Regional (ou autoridade por ele delegada), na forma de seu § 1º do art. 6º, a jurisprudência dos TRF's é robusta no sentido de determinar a indenização de todo o saldo de horas-crédito, inclusive o que ultrapasse 48, na hipótese de perda de vínculo do servidor com o Tribunal e caso seja inviável a sua fruição.

De fato, tal entendimento está em harmonia com o princípio do não enriquecimento sem causa da administração pública.

Assim, correta também a alteração proposta pela CGPES no art. 16 da Resolução em exame, eis que aperfeiçoa e nivela a norma administrativa vigente na Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus à jurisprudência dos Tribunais pátrios competentes para a matéria, inclusive confere às horas-crédito tratamento simétrico ao das horas-débito, quando o servidor desligado de Tribunal Regional deve reparar à União todas as horas-débito devidas sem qualquer limitação, pelo desconto do valor respectivo em sua remuneração, ou mediante recolhimento em guia DARF.

Do quadro-resumo de alterações propostas

Por fim, eis o quadro das alterações propostas, resumindo a minuta de ato normativo em exame, que altera a Resolução CSJT n. 204/2017:

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA RESOLUÇÃO 204/2017

Redação atual**Redação proposta**

Art. 3º (...)

§1º. § 1º A utilização de banco de horas para compensação da carga horária prevista nesta Resolução não se aplica aos servidores sujeitos ao regime de plantão

Art. 3º (...)

§1º O servidor que tiver jornada reduzida por recomendação médica ou que trabalhe em regime de plantão em escalas de revezamento não poderá constituir banco de horas.

Art. 6º O servidor poderá acumular no banco de horas o quantitativo máximo de 24 (vinte e quatro) horas-crédito mensais e 48 (quarenta e oito) horas-crédito no total acumulado, mediante autorização do gestor da unidade, que se responsabilizará pelo controle do serviço efetivamente desenvolvido pelo servidor no decorrer dessas horas.

Art. 6º O servidor poderá acumular no banco de horas até 48 (quarenta e oito) horas-crédito, mediante autorização do gestor da unidade, que se responsabilizará pelo controle do serviço efetivamente desenvolvido pelo servidor no decorrer dessas horas.

Inexiste

§4º O limite máximo das horas-crédito previsto no caput não se aplica às horas trabalhadas durante o recesso forense.

Art. 10. Fica estabelecido o limite máximo de 18 (dezoito) horas-débito para fins de compensação, necessariamente até o mês seguinte.

Art. 10. Ficam estabelecidos os seguintes limites máximos de horas-débito para fins de compensação, necessariamente até o mês seguinte:

I - 21 (vinte e uma) horas, quando sujeito a jornada semanal de 35 ou 40 horas;

II - 18 (dezoito) horas, quando sujeito a jornada semanal de 30 horas; e

III - 12 (doze) horas, quando sujeito a jornada semanal de 20 horas.

Inexiste

Art. 12-B. Quando o servidor se ausentar para realizar trabalho externo, participar de seminários ou cursos, autorizados pela Administração do Tribunal, ficará dispensado do registro da frequência, cabendo ao gestor da Unidade lançar no sistema a ocorrência.

Art. 16. No caso de vacância, aposentadoria, redistribuição, remoção, cessão, ou requisição de servidor de TRT para outro órgão ou entidade, retorno ao órgão de origem de servidor cedido ou em exercício provisório em TRT, o saldo negativo de horas será descontado da remuneração do servidor ou cobrado mediante Guia de Recolhimento da União, e o eventual saldo positivo será convertido em pecúnia até o limite de 48 horas.

Art. 16. No caso de vacância, aposentadoria, redistribuição, remoção, cessão, ou requisição de servidor de TRT para outro órgão ou entidade, retorno ao órgão de origem de servidor cedido ou em exercício provisório em TRT, o saldo negativo de horas será descontado da remuneração do servidor ou cobrado mediante Guia de Recolhimento da União, e o eventual saldo positivo será convertido em pecúnia.

Inexiste

Art. 17-A. A apuração das horas extraordinárias será realizada de forma apartada das horas excedentes ordinárias, sendo que sua contabilização somente ocorrerá após a compensação de eventual saldo de horas-débito.

Assim, tem-se que a minuta em análise, apresentada pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas deste Conselho, de fato, **deve ser aprovada** porque aperfeiçoa a Resolução CSJT n. 204/2017, na medida em que a adequa à necessidade efetiva das unidades de trabalho, alinha-a ao Ato DILEP.CIF.SEGPES.GDGSET.GP n. 232 de 14 de maio de 2018, que regulamenta a mesma matéria no âmbito do C. TST, bem como a atualiza ao entendimento jurisprudencial referente ao pagamento pela administração, das horas-crédito devidas ao servidor que se desliga de Tribunal Regional.

ISTOPOSTO

ACORDAM os Membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por unanimidade, conhecer da proposta de alteração de Ato Normativo e, no mérito, aprovar, nos termos da fundamentação, a edição de resolução que altera a Resolução CSJT n. 204/2017, a qual regulamenta o banco de horas e o desconto na remuneração decorrente de faltas ou atrasos de servidores no âmbito do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

Desembargadora Auxiliadora Rodrigues
Conselheira Relatora

Resolução
Resolução
RESOLUÇÃO CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 259, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020.

Aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus e dá outras providências.

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 Augusto César Leite de Carvalho, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

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 a instituição da Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho, por meio do Ato CSJT.GP.SG nº 294, de 20 de outubro de 2014, com composição disposta pelo Ato CSJT.GP.SG nº 298, de 21 de outubro de 2014;

CONSIDERANDO a Estratégia Nacional do Poder Judiciário e as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO a vigência do Ciclo de Planejamento Estratégico 2015 – 2020 da Justiça do Trabalho, prevista na Resolução CSJT nº 145, de 28 de novembro de 2014;

CONSIDERANDO a necessidade de aperfeiçoamento dos processos de trabalho que envolvem o planejamento, a execução, o monitoramento e a revisão da Estratégia da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a necessidade de sistematizar e definir estruturas de governança e gestão com o objetivo de garantir eficiência, eficácia e efetividade aos objetivos organizacionais e promover a padronização da gestão no âmbito da Justiça do Trabalho, consoante diretrizes do Referencial Básico de Governança Pública do Tribunal de Contas da União – TCU;

CONSIDERANDO a proposta apresentada pelo Grupo de Trabalho destinado à elaboração do Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – gtMGE-JT, instituído pelo Ato CSJT.GP.SG.CGEST nº 155, de 29 de julho de 2019; e

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CSJT nos autos do Processo CSJT-AN-555-94.2020.5.90.0000,

R E S O L V E:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (MGE-JT) de primeiro e segundo graus, na forma desta Resolução.

Parágrafo único. O MGE-JT disciplina, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus:

I – a formulação, o desdobramento e o monitoramento da estratégia;

II – o alinhamento estratégico entre os órgãos e destes com a estratégia nacional;

III – o modo de participação das instâncias internas de governança na elaboração, na avaliação, no direcionamento e no monitoramento da estratégia;

IV – a interação entre as partes interessadas.

Art. 2º Consideram-se, para os efeitos desta Resolução, os seguintes termos e definições:

I - Estratégia: plano de atuação, composto por diretrizes, objetivos e ações, adotado pela organização para alcançar a missão e a visão;

II - Planejamento estratégico: conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir o estabelecimento de objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, objetivando a consecução da visão de futuro;

III - Balanced Scorecard (BSC) - Indicadores Balanceados de Desempenho: metodologia de medição e gestão de desempenho que, a partir da missão e da visão institucionais, foca o desempenho organizacional por meio do estabelecimento de objetivos, metas, indicadores e iniciativas tangíveis, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem;

IV - Plano Estratégico: formalização do planejamento estratégico da organização, que contém a missão e os valores institucionais, a visão de futuro, o mapa estratégico, os objetivos estratégicos, os indicadores, as metas e as iniciativas para determinado período;

V - Missão: declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias;

VI - Visão de futuro: o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo;

VII - Valores: princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho;

VIII - Mapa estratégico: elemento gráfico que descreve a estratégia da organização por meio de objetivos relacionados entre si e distribuídos em dimensões (perspectivas) do Balanced Scorecard (BSC) para formar uma cadeia de causa e efeito;

IX - Objetivos estratégicos: fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro;

X - Indicadores: sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado a partir da mensuração e do acompanhamento do resultado das metas estratégicas;

XI - Metas: nível de desempenho e resultados almejados para atingir os objetivos institucionais propostos, de acordo com a estratégia adotada;

XII - Risco: evento futuro e incerto que pode impactar os objetivos estratégicos;

XIII - Gestão de riscos: atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos;

XIV - Parte interessada: pessoa ou organização que pode afetar, ser afetada, ou perceber-se afetada por uma decisão ou atividade organizacional;

XV - Alinhamento estratégico: é a atuação coordenada das estruturas internas em prol da estratégia e da melhoria do desempenho organizacional;

XVI - Desdobramento da estratégia: processo de gestão que alinha, vertical e horizontalmente, as funções e atividades de uma organização aos seus objetivos estratégicos;

XVII - Iniciativas: programas, projetos e planos de ação de curto, médio e longo prazos, externos às atividades de rotina, com vistas, especificamente, a alcançar os objetivos estabelecidos no plano estratégico e preencher as lacunas existentes entre o desempenho atual da organização e o desejado;

XVIII - Programa: conjunto de projetos correlacionados, com gestão coordenada e com o intuito de gerar valor para a organização;

XIX - Projeto: esforço temporário planejado e empreendido com finalidade específica, executado por meio de atividades inter-relacionadas ou interativas, com início e término definidos;

XX - Plano de ação: ferramenta direcionada a ações de complexidade inferior ao projeto, composta por atividades definidas em cronograma, com designação de responsabilidade e detalhamento da execução;

XXI - Portfólio de iniciativas: consolidação de projetos, programas e ações gerenciados de modo coordenado a fim de atingir objetivos estratégicos;

XXII - Governança: conjunto de políticas, processos e mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade;

XXIII - Gestão: função da governança, inerente e integrada aos processos organizacionais, responsável pelo planejamento, execução, controle e monitoramento de ações, com o manejo de recursos e poderes à disposição de órgãos e entidades para a consecução de seus objetivos;

XXIV - Estruturas de governança: estruturas organizacionais e instâncias de decisão e de interlocução identificadas com o intuito de sistematizar o processo de condução das políticas de governança e gestão das organizações.

Art. 3º São diretrizes do MGE-JT:

I – Promoção da estratégia como mecanismo de governança;

II – Alinhamento da estratégia com o planejamento e com a execução do orçamento;

III – Incentivo à gestão por resultados e à comunicação da estratégia;

IV – Fomento à inovação e ao compartilhamento das boas práticas de gestão;

V – Desenvolvimento da gestão de riscos vinculada à estratégia.

Art. 4º São diretrizes do Planejamento Estratégico:

I - A missão, a visão e os objetivos estratégicos devem ser redigidos de forma clara, direta e sintética;

II - O valor institucional deve ser acompanhado de definição conceitual;

III - O objetivo estratégico deve:

a) partir da visão de futuro;

b) estar alinhado à missão e aos valores organizacionais;

c) ser acompanhado de definição conceitual;

d) ter pelo menos uma meta e um indicador vinculados;

IV - Os indicadores devem ser:

a) Válidos: refletirem o que está sendo medido;

b) Estáveis: possibilitarem a avaliação e a comparação do desempenho ao longo do tempo, sem que o conceito das variáveis do indicador, a forma de cálculo e os procedimentos de coleta de dados para apuração variem no tempo;

c) Apropriados: medirem os resultados atribuíveis aos objetivos, às metas e às ações que se pretende monitorar, de modo a garantir a utilidade para o monitoramento da estratégia e a tomada de decisões;

d) Confiáveis: possuir fonte de dados confiável e inequívoca quanto ao que está sendo medido ou calculado, de modo a garantir resultados idênticos para cálculos processados por partes interessadas diversas;

e) Seletivos: estabelecerem-se em número equilibrado, sem excessos, com foco nos aspectos essenciais do que se precisa medir para a consecução da estratégia;

f) Claros: possuir definição de fácil entendimento, sem apresentar dificuldades de cálculo ou de uso;

g) Econômicos: terem custo razoável de coleta e atualização das informações necessárias ao cálculo, quando comparados com a utilidade gerencial da informação que fornecem;

h) Acessíveis: terem dados de fácil obtenção, registro e manutenção;

i) Tempestivos: terem resultados disponíveis sempre que necessário, com vistas a auxiliar a tomada de decisão;

V - As metas devem ser:

- a) Específicas: expressarem com clareza o que deve ser alcançado, sem ambiguidades;
- b) Mensuráveis: expressarem em que medida o objetivo deve ser alcançado em certo intervalo de tempo;
- c) Apropriadas: serem relevantes para medirem os objetivos estratégicos;
- d) Desafiadoras: serem capazes de promover desempenho organizacional superior ao inicial;
- e) Realistas: serem de alcance possível no período previsto, a custo razoável, ante as restrições existentes;
- f) Temporais: serem fixadas no tempo e expressarem o período esperado para alcance;

VI - O glossário dos indicadores e das metas deverá especificar as seguintes informações:

- a) nome do indicador;
- b) texto da meta;
- c) alinhamento estratégico ao respectivo plano e aos planos das instâncias superiores;
- d) periodicidade de mensuração parcial e final;
- e) responsável pela mensuração e pelo alcance da meta;
- f) unidade de medida do indicador;
- g) fórmula e regra de cálculo;
- h) definição das variáveis;
- i) regra de negócio detalhada por variável;
- j) fonte de dados.

TÍTULO II DA REDE DE GOVERNANÇA DA ESTRATÉGIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (RGE-JT)

CAPÍTULO I DA COMPOSIÇÃO

Art. 5º A Rede de Governança da Estratégia da Justiça do Trabalho (RGE-JT) será composta por:

- I - Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho (CGE-JT);
- II - Subcomitês Gestores da Estratégia da Justiça do Trabalho (SGE-JT).

CAPÍTULO II DO COMITÊ GESTOR DA ESTRATÉGIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CGE-JT)

Art. 6º Integram o CGE-JT:

- I - o Secretário-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que o coordenará;
- II - o Coordenador de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- III - um representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho;

IV -

os Tribunais Regionais do Trabalho eleitos, dentre os de mesmo porte, por meio de seus representantes, para coordenar os SGE-JT;

V - o Tribunal Regional do Trabalho eleito dentre os demais, por meio de seu representante.

§ 1º Os Tribunais integrantes do CGE-JT serão representados pelos magistrados gestores de metas, em conjunto com os responsáveis pelas unidades de planejamento estratégico.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho citados nos incisos IV e V serão eleitos para mandato de dois anos, permitida uma recondução para o mesmo cargo.

Art. 7º Os membros do Comitê serão substituídos da seguinte forma:

I - o Secretário-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Coordenador de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os representantes dos Tribunais Regionais do Trabalho por seus substitutos legais e eventuais;

II - o representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho por substituto por ele indicado;

III - os Tribunais Regionais do Trabalho coordenadores dos SGE-JT por Tribunal Regional por ele indicado, dentre as de mesmo porte.

Art. 8º Compete ao CGE-JT:

I - discutir aspectos essenciais à Justiça do Trabalho, objetivando a elaboração, execução, monitoramento e revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT);

II - orientar os Subcomitês Gestores e zelar pela observância dos padrões e das diretrizes estabelecidas para a execução dos trabalhos relativos ao planejamento estratégico;

III - consolidar e aprovar as propostas apresentadas pelos Subcomitês Gestores;

IV - elaborar proposta do PE-JT e de suas revisões, com definição de glossário de indicadores, e das iniciativas voltadas ao cumprimento do Plano;

V - realizar as Reuniões de Análise da Estratégia (RAEs) da Justiça do Trabalho;

VI - propor diretrizes para a comunicação da estratégia e apoiar a execução de ações de comunicação;

VII - solicitar apoio de equipe técnica para auxiliar os trabalhos;

VIII - sugerir medidas preventivas e corretivas para o alcance dos resultados do PE-JT;

IX - atuar como gestor nacional do Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (SIGEST), nos termos do art. 46.

Art. 9º As decisões do Comitê serão tomadas por maioria simples, prevalecendo, em caso de empate, o voto proferido pelo Coordenador.

Art. 10. As decisões de caráter eminentemente técnico, assim como as de gestão do plano estratégico, serão submetidas à ratificação da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho quando o Comitê, por maioria simples, assim entender.

Art. 11. A Coordenadoria de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CGEST-CSJT) é responsável por auxiliar e secretariar o CGE-JT nas atividades de elaboração, execução, monitoramento e revisão do PE-JT.

CAPÍTULO III DOS SUBCOMITÊS GESTORES DA ESTRATÉGIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (SGE-JT)

Art. 12. A RGE-JT é composta pelos seguintes Subcomitês:

I – Subcomitê Gestor da Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte;

II – Subcomitê Gestor da Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte;

III – Subcomitê Gestor da Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte.

§ 1º Os portes dos Tribunais Regionais do Trabalho são definidos por metodologia do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho serão representados, nos Subcomitês, pelos magistrados gestores de metas, em conjunto, com os responsáveis pelas unidades de gestão estratégica.

Art. 13. São competências dos Subcomitês Gestores da Estratégia:

I – discutir aspectos essenciais e específicos do Subcomitê;

II – solicitar apoio de equipe técnica dos Tribunais Regionais do Trabalho para auxiliar nos trabalhos do Subcomitê;

III - realizar as RAEs do Subcomitê;

IV – consolidar as propostas apresentadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e apresentá-las ao CGE-JT;

V – realizar a interação entre o CGE-JT e os Tribunais Regionais do Trabalho que representarem;

VI – fornecer aos Tribunais Regionais do Trabalho que representarem informações relativas ao progresso dos trabalhos, cumprimento das etapas e eventuais alinhamentos;

VII – propor diretrizes para a comunicação da estratégia e apoiar a execução de ações de comunicação;

VIII – representar os Tribunais Regionais do Trabalho que compõem o Subcomitê no que concerne a assuntos relacionados à gestão estratégica.

TÍTULO III DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 14. Os planejamentos estratégicos da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho abrangem o período de seis anos e compõem-se das etapas de elaboração e aprovação, execução, monitoramento e revisão, as quais são coordenadas pela CGEST-CSJT do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no primeiro caso, e pelas respectivas áreas de Gestão Estratégica, no segundo caso.

Parágrafo único. Os participantes do processo de planejamento estratégico deverão ser orientados conceitualmente acerca dos temas relativos a Balanced Scorecard (BSC), missão, visão, valores, análise de ambiente, mapa estratégico, objetivos, indicadores, metas, iniciativas, riscos, entre outros, para melhor contribuírem na elaboração da proposta de planejamento estratégico, bem como para facilitar a compreensão e a disseminação da estratégia junto ao corpo funcional dos órgãos.

CAPÍTULO I DA ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO

Seção I

Do Plano Estratégico

Subseção I Da Justiça do Trabalho

Art. 15. No último ano de vigência do plano estratégico, serão convidados magistrados, servidores, jurisdicionados, advogados, Ministério Público, associações e entidades de classe, bem como outros órgãos que atuem de forma colaborativa para contribuírem na elaboração da proposta do (PE-JT), a partir das seguintes etapas:

I - realização de processos participativos pelos Tribunais Regionais do Trabalho até o mês de março;

II - realização da análise de ambiente e elaboração da proposta de Missão, Visão e Valores da Justiça do Trabalho, até o mês de maio, na forma a seguir:

- a) promoção de oficinas temáticas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com a participação, no mínimo, de servidores e magistrados, garantida a representatividade de 1º e 2º graus;
- b) elaboração das propostas consolidadas de cada Subcomitê da RGE-JT previstas no inciso III, do art. 13;
- c) elaboração da proposta do CGE-JT, prevista no inciso IV, do art. 8º, a partir das propostas dos Subcomitês da RGE-JT;
- d) apreciação da proposta do CGE-JT pelos membros da Direção do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho;
- e) avaliação, pelo CGE-JT, das considerações resultantes da apreciação referida na alínea d;
- f) aprovação da proposta da Justiça do Trabalho pela Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

III – elaboração, até o mês de junho, do relatório de diagnóstico da estratégia pela CGEST a partir dos resultados dos processos participativos, da análise de ambiente, das diretrizes do planejamento e da estratégia nacional do Poder Judiciário;

IV – formulação dos elementos componentes do planejamento estratégico (objetivos, indicadores definidos em glossário e metas), até o mês de setembro, na forma a seguir:

- a) promoção de oficinas temáticas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com a participação de representantes das unidades administrativas e judiciárias, garantida a representatividade de 1º e 2º graus;
- b) elaboração das propostas consolidadas de cada Subcomitê da RGE-JT;
- c) elaboração da proposta do CGE-JT, a partir das propostas dos Subcomitês da RGE-JT;
- d) apreciação da proposta do CGE-JT pelos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho;
- e) avaliação das considerações dos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho e elaboração da proposta da Justiça do Trabalho pelo CGE-JT;
- f) aprovação da proposta da Justiça do Trabalho pela Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, após avaliação da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e parecer da CGEST;

V – elaboração da Matriz de Alinhamento com a Estratégia Nacional, do Mapa Estratégico e da minuta de Resolução pela CGEST;

VI – aprovação do PE-JT pelo Plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho até a última sessão do exercício.

Art. 16. O PE-JT observará o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário.

Art. 17. O alinhamento à Estratégia Nacional se dá por contribuição, da seguinte forma:

I - os objetivos estratégicos devem estar relacionados aos Macrodesafios de acordo com as especificidades da Justiça do Trabalho, sem necessidade de replicação textual;

II - as metas da Justiça do Trabalho devem ser definidas com o intuito de alcançar o objetivo estratégico vinculado, sem obrigatoriedade de replicação das metas nacionais do Poder Judiciário.

Art. 18. Os riscos vinculados à estratégia da Justiça do Trabalho devem ser identificados em até 6 meses após a aprovação do plano estratégico.

Subseção II Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 19. No último ano de vigência do plano estratégico, serão convidados magistrados, servidores, jurisdicionados, advogados, Ministério Público, associações e entidades de classe, bem como outros órgãos que atuem de forma colaborativa para participarem da elaboração da proposta do plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho, a partir das seguintes etapas:

I - realização da análise de ambiente e elaboração da proposta de valores e de visão de futuro do Tribunal Regional, até o mês de setembro, na forma a seguir:

- a) promoção de oficinas temáticas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com a participação de servidores e magistrados, garantida a representatividade de 1º e 2º graus;
- b) elaboração da proposta por Comissão instituída, cuja composição mínima deve incluir:
 - 1) o presidente do Tribunal Regional do Trabalho;

- 2) o vice-presidente do Tribunal Regional do Trabalho;
- 3) o corregedor regional do Tribunal Regional do Trabalho;
- 4) um magistrado representante do 1º grau de jurisdição;
- 5) a direção administrativa do Tribunal Regional do Trabalho;
- 6) o titular da unidade de gestão estratégica do Tribunal Regional do Trabalho;

II – elaboração, até o mês de outubro, do relatório de diagnóstico da estratégia pela área de gestão estratégica do Tribunal a partir dos resultados dos processos participativos, da análise de ambiente, das diretrizes do planejamento e da estratégia da Justiça do Trabalho;

III – formulação dos elementos componentes do planejamento estratégico (objetivos, indicadores definidos em glossário e metas), até o mês de março do primeiro ano de vigência do PE-JT, na forma a seguir:

- a) promoção de oficinas temáticas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com a participação de representantes das unidades administrativas e judiciárias, garantida a representatividade de 1º e 2º graus;
- b) elaboração da proposta pela Comissão aludida na alínea b, do inciso I, com a avaliação da corregedoria regional;

IV – elaboração da Matriz de Alinhamento com a Estratégia Nacional e com a Estratégia da Justiça do Trabalho, do Mapa Estratégico e da minuta de Resolução pela área de gestão estratégica do Tribunal, até o mês de março do primeiro ano de vigência do PE-JT;

V – aprovação do plano estratégico dos Tribunais Regionais do Trabalho pelo Tribunal Pleno, até o mês de abril do primeiro ano de vigência do PE-JT.

§1º Os processos participativos previstos no inciso I, do art. 15, também subsidiam a elaboração da proposta de plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho.

§2º Nos Tribunais Regionais do Trabalho em que houver estrutura de governança instituída em normativo, esta poderá substituir a Comissão aludida nas alíneas b, dos incisos I e III, respeitada a composição mínima estabelecida.

Art. 20. Os planos estratégicos dos Tribunais Regionais do Trabalho observarão o conteúdo temático dos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho.

Art. 21. Os riscos vinculados à estratégia deverão ser identificados em até 6 meses após a aprovação do plano estratégico.

Art. 22. O alinhamento ao PE-JT se dá por contribuição, da seguinte forma:

I - a Missão deve ser idêntica à da Justiça do Trabalho;

II - os objetivos estratégicos devem estar relacionados aos objetivos da Justiça do Trabalho de acordo com as especificidades do Tribunal Regional do Trabalho, sem necessidade de replicação textual, garantido, contudo, que comportem os indicadores e metas da Justiça do Trabalho;

III - os valores, os indicadores e as metas da Justiça do Trabalho devem ser replicados nos planos estratégicos do Tribunais Regionais do Trabalho, sem prejuízo do acréscimo de outros relacionados às especificidades do respectivo Tribunal e aos objetivos estratégicos específicos a seus planos.

Art. 23. Na elaboração dos planos estratégicos, os tribunais devem considerar as Resoluções, Recomendações e Políticas Judiciárias instituídas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho voltadas à concretização da Estratégia.

Seção II Dos Planos Intraorganizacionais

Art. 24. Os planos intraorganizacionais compreendem o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos.

Subseção I Da Justiça do Trabalho

Art. 25. Os planos intraorganizacionais da Justiça do Trabalho devem ser desdobrados a partir dos mapas estratégicos do plano do Poder Judiciário no tema correspondente e do PE-JT.

§1º Em não havendo plano do Poder Judiciário no tema correspondente, deve ser considerada a Estratégia da Justiça do Trabalho.

§2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos, excepcionando-se os temas de gestão de pessoas, tecnologia da informação, comunicação e orçamento e finanças do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que devem observar o caput.

§3º A elaboração dos planos intraorganizacionais é de responsabilidade da área do Conselho Superior da Justiça do Trabalho vinculada ao tema, devendo ser apoiada pela CGEST-CSJT.

§4º O processo de formulação dos planos intraorganizacionais deve ocorrer por meio da estrutura de governança da Justiça do Trabalho na respectiva temática e com a participação das áreas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho vinculadas ao tema ou impactadas pelos planos.

§5º Os planos intraorganizacionais deverão ser elaborados até o mês de junho do primeiro ano de vigência do PE-JT.

Subseção II Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 26. A estrutura do planejamento estratégico nos Tribunais Regionais do Trabalho deve ser materializada por um conjunto de práticas gerenciais, em especial de planos intraorganizacionais, voltada à obtenção de resultados, com base no estabelecimento, na execução e no acompanhamento de metas, iniciativas e ações impulsionadoras do cumprimento da missão da Justiça do Trabalho e do alcance da visão de futuro do Tribunal.

Art. 27.

Além do nível estratégico, são níveis gerenciais da estrutura do planejamento nos Tribunais Regionais do Trabalho:

I - tático: Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação, Plano de Gestão de Pessoas, Plano de Comunicação Institucional e outros planos temáticos;

II - operacional: Plano Diretor de Tecnologia da Informação, Plano Anual de Contratações e planos de contribuição das demais áreas temáticas.

Art. 28. Os planos intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho devem ser desdobrados a partir dos mapas estratégicos do plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente e do plano estratégico do Tribunal.

§1º Em não havendo plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente, deve-se considerar a Estratégia do Tribunal.

§2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos, excepcionando-se os planos táticos e o Plano Anual de Contratações, que devem observar o caput.

§3º A elaboração dos planos intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho é de responsabilidade da área vinculada ao tema, devendo ser apoiada pela área de Gestão Estratégica.

§4º O processo de formulação dos planos intraorganizacionais deve ocorrer por meio da estrutura de governança do Tribunal na área temática e com a participação das áreas vinculadas ao tema ou impactadas pelos planos.

§5º Os planos intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho devem ser elaborados até o final do primeiro ano de vigência do plano estratégico do Tribunal, com exceção do Plano Anual de Contratações, a ser elaborado no exercício anterior.

Art. 29. Os planos táticos possuem periodicidade de seis anos e definem, entre outros elementos, o conjunto de objetivos, indicadores e iniciativas estratégicas para contribuir com a estratégia institucional.

Art. 30. Os planos operacionais devem contemplar um conjunto de indicadores, metas, programas, projetos e ações a serem desenvolvidos para viabilizar a execução dos planos de nível estratégico e tático.

Parágrafo único. O Plano Anual de Contratações deve ser formulado a partir dos objetivos estratégicos e iniciativas a elas vinculadas com a finalidade de executar a estratégia, devendo especificar, para cada contratação pretendida, o vínculo estratégico.

Art. 31. O Plano Anual de Contratações deve considerar, ainda:

I - o Plano de Obras;

II - o Plano Anual de Capacitação de Magistrados;

III - o Plano Anual de Capacitação de Servidores;

IV - o Plano de Logística Sustentável;

V - o Plano de Contratações de Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação, a ser executado com base no Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação;

VI - Outros planos institucionais que tenham impacto orçamentário.

CAPÍTULO II DA EXECUÇÃO

Art. 32. A execução da estratégia se dá por meio da concretização do portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas nos planos organizacionais.

Art. 33. As iniciativas devem seguir metodologia própria a depender da complexidade, conforme segue:

I – plano de ação estruturado, no mínimo, com título, descrição, responsável, classificação orçamentária vinculada, custo estimado e efetivo, datas inicial e final previstas e efetivas, situação da ação no período e resultados obtidos;

II – projeto segundo estrutura a ser aprovada para a Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Até a definição da estrutura prevista no inciso II, os Tribunais deverão adotar metodologia própria de gestão de projetos.

Seção I Da Justiça do Trabalho

Art. 34. O portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no PE-JT é composto pelas iniciativas temáticas e estratégicas dos Tribunais Regionais do Trabalho, de acordo com a vinculação estabelecida a partir do alinhamento entre os planos, bem como por iniciativas nacionais aprovadas na forma a seguir:

I - no primeiro ano de vigência do PE-JT, apresentação, até o mês de junho, de propostas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para formação do portfólio inicial de iniciativas nacionais;

II - elaboração da proposta do CGE-JT, a partir das propostas dos Tribunais Regionais do Trabalho;

III - aprovação da proposta da Justiça do Trabalho pelo Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 1º O portfólio inicial de iniciativas nacionais deve ser aprovado até o mês de setembro do primeiro ano de vigência do PE-JT.

§ 2º Após o prazo fixado no inciso I, novas propostas podem ser encaminhadas ao CGE-JT a qualquer tempo, observado o inciso III.

Art. 35. Após a aprovação dos planos intraorganizacionais, deve ser aprovado, em até quatro meses, o portfólio das iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano temático.

§ 1º O portfólio de iniciativas intraorganizacionais é composto pelas iniciativas temáticas dos Tribunais Regionais do Trabalho, de acordo com a vinculação estabelecida a partir do alinhamento entre os planos, bem como por iniciativas nacionais.

§ 2º A aprovação do portfólio de iniciativas deve se dar no âmbito da estrutura própria de governança ou, quando não houver, no âmbito da área do Conselho Superior da Justiça do Trabalho responsável pelo tema, com o apoio da CGEST-JT.

Seção II

Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 36. O portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho é composto pelas iniciativas temáticas, bem como por iniciativas estratégicas aprovadas na forma a seguir:

I - promoção de oficinas temáticas com a participação dos titulares das áreas administrativas e judiciárias para elaboração da proposta de portfólio de iniciativas;

II - aprovação das iniciativas estratégicas a partir do fluxo estabelecido pelo modelo de gestão de portfólio de iniciativas do Tribunal.

§ 1º O portfólio inicial de iniciativas estratégicas deve ser aprovado em até quatro meses após a aprovação do plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho.

§ 2º Em não havendo modelo de gestão de portfólio de iniciativas instituído, a aprovação deve se dar no âmbito da Comissão aludida na alínea b, do inciso I, do art. 19.

Art. 37. Aprovados os planos intraorganizacionais, o órgão deve, em até quatro meses, aprovar o portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano temático.

Parágrafo único. A aprovação do portfólio de iniciativas deve se dar no âmbito da estrutura própria de governança ou, quando não houver, no âmbito da área responsável pelo tema, com o apoio da área de Gestão Estratégica.

CAPÍTULO III DO MONITORAMENTO

Art. 38. O monitoramento da estratégia se dá por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e dos objetivos estratégicos.

Seção I

Dos Resultados

Art. 39. As áreas de gestão estratégica devem:

I - divulgar mensalmente os resultados dos planos estratégicos dos respectivos órgãos;

II - elaborar e publicar anualmente Relatório de Resultados dos planos estratégicos dos respectivos órgãos contendo, no mínimo:

a) a apresentação da missão, da visão, dos valores e do mapa estratégico;

b) a análise de desempenho das iniciativas, das metas e dos objetivos estratégicos;

c) a execução orçamentária das iniciativas executadas;

d) a relação de suficiência entre as iniciativas executadas e as metas e os objetivos estratégicos;

e) o alinhamento entre as metas e os objetivos estratégicos dos planos intraorganizacionais, institucionais, estratégico da Justiça do Trabalho e da Estratégia Nacional.

Seção II

Das Reuniões

Subseção I

Da Justiça do Trabalho

Art. 40. Para o acompanhamento da estratégia da Justiça do Trabalho, devem ser realizadas as seguintes reuniões:

I - 3 vezes ao ano, Reunião de Análise da Estratégia (RAE) por Subcomitê Gestor da Estratégia com os membros do respectivo porte para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

II - 3 vezes ao ano, RAE com os membros do CGE-JT, para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

III - 2 vezes ao ano, reunião dos responsáveis pelas unidades de gestão estratégica dos Tribunais Regionais do Trabalho e da CGEST-CSJT para monitoramento dos indicadores, metas e iniciativas a eles vinculados.

Parágrafo único. As RAEs realizadas no âmbito dos Subcomitês Gestores da Estratégia devem subsidiar as RAEs do CGE-JT.

Subseção II Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 41. Para o acompanhamento da estratégia institucional, os Tribunais Regionais do Trabalho devem realizar as seguintes reuniões:

I - reuniões operacionais e táticas da área administrativa e judiciária para monitoramento dos indicadores, metas e iniciativas;

II - 3 vezes ao ano, RAE com os membros da Comissão citada na alínea b, do inciso I, do art. 19 ou da estrutura de Governança aludida no parágrafo único, do art. 19, para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas.

Parágrafo único. As RAEs realizadas no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho devem subsidiar as RAEs dos Subcomitês Gestores da Estratégia.

Seção III Do Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (SIGEST)

Subseção I Da estruturação e da atualização de dados

Art. 42. A gestão da estratégia da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho deve ser estruturada obrigatoriamente no SIGEST.

Parágrafo único. O SIGEST consiste em ferramenta tecnológica para planejamento, medição, monitoramento e análise da estratégia, bem como para apoio à execução dos planos estratégicos.

Art. 43. A utilização do SIGEST objetiva:

I – proporcionar o alinhamento estratégico da Justiça do Trabalho mediante o acompanhamento dos indicadores estratégicos dos órgãos que a compõem, com vistas à melhoria dos processos de trabalho e à superação dos desafios descritos na estratégia;

II – propiciar a gestão da execução dos planos estratégicos institucionais e intraorganizacionais no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir de infraestrutura tecnológica de suporte;

III – estruturar o desdobramento da estratégia em perspectivas, temas, objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

IV – assegurar a transparência da gestão pública da Justiça do Trabalho.

Art. 44. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho devem inserir no SIGEST os seguintes dados relativos aos planos estratégicos e intraorganizacionais:

I – mapas estratégicos;

II – metas;

III – indicadores;

IV – iniciativas.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho devem preencher os dados relativos ao cálculo dos indicadores e as justificativas de desempenho, quando necessárias, no SIGEST, mensalmente ou de acordo com a especificidade do indicador, impreterivelmente, até o 20º dia do mês posterior ao período de mensuração.

§ 2º As iniciativas devem ser atualizadas no SIGEST, no mínimo, mensalmente, de acordo com a sua execução.

§ 3º A fim de manter o alinhamento com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, as metas nacionais serão acompanhadas no SIGEST, a partir do cadastro de seus índices de cumprimento.

Art. 45. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho devem adotar medidas no sentido de fomentar a utilização do SIGEST para a realização da gestão estratégica como fonte de informações e suporte às decisões estratégicas do órgão.

Subseção II Da gestão

Art. 46. A gestão nacional do SIGEST realizada pelo CGE-JT, nos termos do inciso IX, do art. 8º, compreende:

I - garantir a adequação do SIGEST às necessidades da Justiça do Trabalho;

II - definir as premissas e as estratégias, bem como propor a regulamentação necessária para o suporte e a sustentação do SIGEST;

III - promover continuamente melhorias nos processos de gestão, manutenção e suporte do SIGEST;

IV - analisar propostas e solicitações recebidas sobre o SIGEST e apoiar o desenvolvimento de projetos relacionados à sua área de competência.

Art. 47. A coordenação nacional executiva do SIGEST cabe à CGEST-CSJT, nos seguintes termos:

I - planejar e coordenar ações decorrentes das deliberações do CGE-JT;

II - coordenar as atividades desenvolvidas por equipes afetas ao sistema;

III - aprovar e manter o processo de gestão de demandas relacionadas ao sistema;

IV - analisar e deliberar sobre correção de erros e tratamento de incidentes relacionados ao sistema;

V - propor e avaliar o cumprimento dos acordos de níveis de serviço do sistema;

VI - coordenar os serviços de atendimento aos usuários do sistema;

VII - responder as ocorrências de ouvidoria com demandas relacionadas ao sistema;

VIII - autorizar a implantação de novas versões do sistema.

Art. 48. A gestão dos planos estratégicos e intraorganizacionais no SIGEST cabe:

I - à CGEST-CSJT, no caso do planejamento estratégico da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

II - às unidades de gestão estratégica dos Tribunais Regionais do Trabalho, no caso do planejamento estratégico do respectivo órgão;

III - às unidades temáticas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no caso dos respectivos planos intraorganizacionais da Justiça do Trabalho;

IV - às unidades temáticas dos Tribunais Regionais do Trabalho, no caso dos respectivos planos intraorganizacionais do órgão.

§ 1º A estruturação dos Planos Anuais de Contratações no SIGEST não é obrigatória, sendo suficiente a identificação do vínculo entre as contratações previstas e a estratégia.

§ 2º As unidades de gestão estratégica devem apoiar as unidades temáticas identificadas nos incisos III e IV na utilização do sistema para o gerenciamento dos planos intraorganizacionais.

§ 3º As sugestões dos Tribunais Regionais do Trabalho de melhorias no SIGEST devem ser encaminhadas ao CGE-JT.

CAPÍTULO IV DA REVISÃO

Art. 49. Os planos estratégicos podem ser revisados a partir das necessidades identificadas nas RAEs.

Seção I Da Justiça do Trabalho

Art. 50. A revisão do PE-JT se dará a partir das seguintes etapas:

I - avaliação das propostas de revisão dos Subcomitês da RGE-JT nas RAEs da Justiça do Trabalho;

II - elaboração da proposta inicial de revisão do JT pelo CGE-JT;

III - apreciação da proposta inicial pelos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho;

IV - avaliação das considerações dos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho pelo CGE-JT;

V - elaboração da proposta de revisão do PE-JT pelo CGE-JT;

IV - elaboração da minuta de Resolução pela CGEST;

V - aprovação da revisão do PE-JT pelo plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§1º O CGE-JT poderá solicitar à CGEST estudos técnicos para subsidiar suas decisões.

§2º O CGE-JT poderá submeter as propostas de revisão à avaliação do Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

Seção II Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 51. A revisão dos planos estratégicos dos Tribunais Regionais do Trabalho deve ocorrer a partir das seguintes etapas:

I – identificação das propostas de revisão advindas das:

a) reuniões operacionais;

b) reuniões táticas;

c) RAEs;

II – avaliação das propostas de revisão nas RAEs;

III - elaboração da proposta de revisão pela Comissão aludida na alínea b, do inciso I, do art. 19, com a avaliação da Corregedoria Regional;

IV – elaboração da minuta de Resolução pela área de gestão estratégica do Tribunal;

V – aprovação da revisão do plano estratégico do Tribunais Regionais do Trabalho pela instância plenária do Tribunal.

Parágrafo único. As propostas advindas das reuniões operacionais devem ser submetidas às reuniões táticas e, se aprovadas, às RAEs, em conjunto com as que se originarem das reuniões táticas.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 52. Para o cumprimento do disposto no inciso II, do art. 33, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho deverá adotar metodologia de gestão de projetos para a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Art. 53. O ciclo de planejamento estratégico de 2015-2020 permanece regido pela Resolução CSJT nº 145, de 28 de novembro de 2014, e suas atualizações, bem como pelo Ato CSJT.GP.SG nº 294, de 20 de outubro de 2014.

Art. 54. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e se aplica ao ciclo de planejamento estratégico de 2021 a 2026 e posteriores.

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

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

RESOLUÇÃO CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 260, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020.

Aprova o Modelo de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dá outras providências.

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 Augusto César Leite de Carvalho, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

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 a Estratégia Nacional do Poder Judiciário e as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO a vigência do Ciclo de Planejamento Estratégico 2015 – 2020 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, prevista na Resolução CSJT nº 146, de 28 de novembro de 2014;

CONSIDERANDO a necessidade de aperfeiçoamento dos processos de trabalho que envolvem o planejamento, a execução, o monitoramento e a revisão da Estratégia da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a necessidade de sistematizar e definir estruturas de governança e gestão com o objetivo de garantir eficiência, eficácia e efetividade aos objetivos organizacionais e promover o alinhamento da gestão no âmbito da Justiça do Trabalho, consoante diretrizes do Referencial Básico de Governança Pública do Tribunal de Contas da União – TCU;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CSJT nos autos do Processo CSJT-AN-556-79.2020.5.90.0000,

R E S O L V E:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o Modelo de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (MGE-CSJT), na forma desta Resolução.

Parágrafo único. O MGE-CSJT disciplina, no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT):

I – a formulação, o desdobramento e o monitoramento da estratégia;

II – o alinhamento estratégico com a estratégia nacional;

III – o modo de participação das instâncias internas de governança na elaboração, na avaliação, no direcionamento e no monitoramento da estratégia;

IV – a interação entre as partes interessadas.

Art. 2º Considera-se, para os efeitos desta Resolução, os seguintes termos e definições:

I - Estratégia: plano de atuação, composto por diretrizes, objetivos e ações, adotado pela organização para alcançar a missão e a visão;

II - Planejamento estratégico: conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir o estabelecimento de objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, objetivando a consecução da visão de futuro;

III - Balanced Scorecard (BSC) - Indicadores Balanceados de Desempenho: metodologia de medição e gestão de desempenho que, a partir da missão e da visão institucionais, foca o desempenho organizacional por meio do estabelecimento de objetivos, metas, indicadores e iniciativas tangíveis, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem;

IV - Plano Estratégico: formalização do planejamento estratégico da organização que contém a missão e os valores institucionais, a visão de futuro, o mapa estratégico, os objetivos estratégicos, os indicadores, as metas e as iniciativas para determinado período.

V - Missão: declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias;

VI - Visão de futuro: o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo;

VII - Valores: princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho;

VIII - Mapa estratégico: elemento gráfico que descreve a estratégia da organização por meio de objetivos relacionados entre si e distribuídos em dimensões (perspectivas) do Balance Scorecard (BSC) para formar uma cadeia de causa e efeito;

IX - Objetivos estratégicos: fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro;

X - Indicadores: sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado a partir da mensuração e do acompanhamento do resultado das metas estratégicas;

XI - Metas: nível de desempenho e resultados almejados para atingir os objetivos institucionais propostos, de acordo com a estratégia adotada;

XII - Risco: evento futuro e incerto que pode impactar os objetivos estratégicos;

XIII - Gestão de riscos: atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos;

XIV - Parte interessada: pessoa ou organização que pode afetar, ser afetada, ou perceber-se afetada por uma decisão ou atividade organizacional;

XV - Alinhamento estratégico: é a atuação coordenada das estruturas internas em prol da estratégia e da melhoria do desempenho organizacional;

XVI - Desdobramento da estratégia: processo de gestão que alinha, vertical e horizontalmente, as funções e atividades de uma organização aos seus objetivos estratégicos;

XVII - Iniciativas: programas, projetos e planos de ação de curto, médio e longo prazos, externos às atividades de rotina, com vistas, especificamente, a alcançar os objetivos estabelecidos no plano estratégico e preencher as lacunas existentes entre o desempenho atual da organização e o desejado;

XVIII - Programa: conjunto de projetos correlacionados, com gestão coordenada e com o intuito de gerar valor para a organização;

XIX - Projeto: esforço temporário planejado e empreendido com finalidade específica, executado por meio de atividades inter-relacionadas ou interativas, com início e término definidos;

XX - Plano de ação: ferramenta direcionada a ações de complexidade inferior ao projeto, composta por atividades definidas em cronograma, com designação de responsabilidade e detalhamento da execução;

XXI - Portfólio de iniciativas: consolidação de projetos, programas e ações gerenciados de modo coordenado a fim de atingir objetivos estratégicos;

XXII - Governança: conjunto de políticas, processos e mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade;

XXIII - Gestão: função da governança, inerente e integrada aos processos organizacionais, responsável pelo planejamento, execução, controle e monitoramento de ações, com o manejo de recursos e poderes à disposição de órgãos e entidades para a consecução de seus objetivos;

XXIV - Estruturas de governança: estruturas organizacionais e instâncias de decisão e de interlocução identificadas com o intuito de sistematizar o processo de condução das políticas de governança e gestão das organizações.

Art. 3º São diretrizes do MGE-CSJT:

I – Promoção da estratégia como mecanismo de governança;

II – Alinhamento da estratégia com o planejamento e com a execução do orçamento;

III – Incentivo à gestão por resultados e à comunicação da estratégia;

IV – Fomento à inovação e ao compartilhamento das boas práticas de gestão;

V – Desenvolvimento da gestão de riscos vinculados à estratégia.

Art. 4º São diretrizes do Planejamento Estratégico:

I - A missão, a visão e os objetivos estratégicos devem ser redigidos de forma clara, direta e sintética;

II - O valor institucional deve ser acompanhado de definição conceitual;

III - O objetivo estratégico deve:

- a) partir da visão de futuro;
- b) estar alinhado à missão e aos valores organizacionais;
- c) ser acompanhado de definição conceitual;
- d) ter pelo menos uma meta e um indicador vinculados.

IV - Os indicadores devem ser:

- a) Válidos: refletirem o que está sendo medido;
- b) Estáveis: possibilitarem a avaliação e a comparação do desempenho ao longo do tempo, sem que o conceito das variáveis do indicador, a forma de cálculo e os procedimentos de coleta de dados para apuração variem no tempo;
- c) Apropriados: medirem os resultados atribuíveis aos objetivos, às metas e às ações que se pretende monitorar, de modo a garantir a utilidade para o monitoramento da estratégia e a tomada de decisões;
- d) Confiáveis: possuir fonte de dados confiável e inequívoca quanto ao que está sendo medido ou calculado, de modo a garantir resultados idênticos para cálculos processados por partes interessadas diversas;
- e) Seletivos: estabelecerem-se em número equilibrado, sem excessos, com foco nos aspectos essenciais do que se precisa medir para a consecução da estratégia;
- f) Claros: possuir definição de fácil entendimento, sem apresentar dificuldades de cálculo ou de uso;
- g) Econômicos: terem custo razoável de coleta e atualização das informações necessárias ao cálculo, quando comparados com a utilidade gerencial da informação que fornecem;
- h) Acessíveis: terem dados de fácil obtenção, registro e manutenção;
- i) Tempestivos: terem resultados disponíveis sempre que necessário, com vistas a auxiliar a tomada de decisão.

V - As metas devem ser:

- a) específicas: expressarem com clareza o que deve ser alcançado, sem ambiguidades;
- b) mensuráveis: expressarem em que medida o objetivo deve ser alcançado em certo intervalo de tempo;
- c) apropriadas: serem relevantes para medirem os objetivos estratégicos;
- d) desafiadoras: serem capazes de promover desempenho organizacional superior ao inicial;
- e) realistas: serem de alcance possível no período previsto, a custo razoável, ante as restrições existentes;
- f) temporais: serem fixadas no tempo e expressarem o período esperado para alcance.

VI - O glossário dos indicadores e das metas deverá especificar as seguintes informações:

- a) nome do indicador;
- b) texto da meta;
- c) alinhamento estratégico ao respectivo plano e aos planos das instâncias superiores;
- d) periodicidade de mensuração parcial e final;
- e) responsável pela mensuração e pelo alcance da meta;
- f) unidade de medida do indicador;
- g) fórmula e regra de cálculo;
- h) definição das variáveis;
- i) regra de negócio detalhada por variável;
- j) fonte de dados.

TÍTULO II DA COMISSÃO DE GESTÃO DA ESTRATÉGIA

Art. 5º A Comissão de Gestão da Estratégia (CGE-CSJT) terá a seguinte composição:

- I - O Secretário-Geral do CSJT, que a coordenará;
- II - 1 representante indicado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho;
- III - O Secretário de Orçamento e Finanças do CSJT;
- IV - O Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação do CSJT;
- V - O Coordenador de Gestão Estratégica do CSJT;
- VI - O Coordenador de Gestão de Pessoas do CSJT;
- VII – O Chefe da Divisão de Comunicação do CSJT.

Art. 6º Os membros da Comissão serão substituídos da seguinte forma:

- I - o representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho por substituto por ele indicado;
- II – os demais membros por seus substitutos legais e eventuais;

Art. 7º Compete à CGE-CSJT:

I - discutir aspectos essenciais ao CSJT, objetivando a elaboração, execução, monitoramento e revisão do Plano Estratégico institucional;

II - elaborar proposta do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (PE-CSJT) e de suas revisões, com definição de glossário de indicadores, e das iniciativas voltadas ao cumprimento do Plano;

III - realizar as Reuniões de Análise da Estratégia (RAE) do CSJT;

IV - propor diretrizes para a comunicação da estratégia e apoiar a execução de ações de comunicação;

V - solicitar apoio de equipe técnica para auxiliar os trabalhos;

VI - sugerir medidas preventivas e corretivas para o alcance dos resultados do PE-CSJT.

Art. 8º As decisões da Comissão serão tomadas por maioria simples, prevalecendo, em caso de empate, o voto proferido pelo Coordenador.

Art. 9º As decisões de caráter eminentemente técnico, assim como as de gestão do plano estratégico serão submetidas à ratificação da Presidência do CSJT quando a Comissão, por maioria simples, assim o entender.

Art. 10. A CGEST é responsável por auxiliar e secretariar a Comissão nas atividades de elaboração, execução, monitoramento e revisão do PE-CSJT.

TÍTULO III DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 11. O planejamento estratégico do CSJT abrange o período de seis anos e compõe-se das etapas de elaboração e aprovação, execução, monitoramento e revisão, as quais são coordenadas pela CGEST do CSJT.

Parágrafo único. Os participantes do processo de planejamento estratégico deverão ser orientados conceitualmente acerca dos temas relativos a Balanced Scorecard - BSC, missão, visão, valores, análise de ambiente, mapa estratégico, objetivos, indicadores, metas, iniciativas, riscos, entre outros, para melhor contribuírem na elaboração da proposta de planejamento estratégico, bem como para facilitar a compreensão e a disseminação da estratégia junto ao corpo funcional dos órgãos.

CAPÍTULO I DA ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO

Seção I Do Plano Estratégico

Art. 12. No último ano de vigência do plano estratégico, serão convidados magistrados, servidores, jurisdicionados, advogados, Ministério Público, associações e entidades de classe, bem como outros órgãos que atuem de forma colaborativa para contribuírem na elaboração da proposta do PE-CSJT, a partir das seguintes etapas:

- I - realização de processos participativos até o mês de março;
- II - realização da análise de ambiente e elaboração da proposta de Missão, Visão e Valores do CSJT, até o mês de maio, na forma a seguir:

- a) promoção de oficinas temáticas com a participação de, no mínimo, um representante de cada unidade do CSJT;
- b) elaboração da proposta da Comissão;

III – elaboração, até o mês de junho, do relatório de diagnóstico da estratégia pela CGEST a partir dos resultados dos processos participativos, da análise de ambiente, das diretrizes do planejamento e da estratégia nacional do Poder Judiciário;

IV – formulação dos elementos componentes do planejamento estratégico (objetivos, indicadores definidos em glossário e metas), até o mês de setembro, na forma a seguir:

- a) promoção de oficinas temáticas com a participação de, no mínimo, um representante de cada unidade do CSJT;
- b) elaboração da proposta da CGE-CSJT;

V – elaboração da Matriz de Alinhamento com a Estratégia Nacional, do Mapa Estratégico e da minuta de Resolução pela CGEST;

VI – aprovação do PE-CSJT pelo Plenário do Conselho até a última sessão do exercício.

Parágrafo único. Os representantes das unidades citados na alínea a, do inciso II e na alínea a, do inciso IV devem ser, preferencialmente, o gestor da unidade ou o seu substituto legal e eventual.

Art. 13. O PE-CSJT observará o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário.

Art. 14. O alinhamento à Estratégia Nacional se dá por contribuição, da seguinte forma:

I - os objetivos estratégicos devem estar relacionados aos Macrodesafios de acordo com as especificidades do CSJT, sem necessidade de replicação textual;

II - as metas do CSJT devem ser definidas com o intuito de alcançar o objetivo estratégico vinculado, sem obrigatoriedade de replicação das metas nacionais do Poder Judiciário.

Art. 15. Os riscos vinculados à estratégia do CSJT devem ser identificados em até 6 meses após a aprovação do PE-CSJT.

Seção II Dos Planos Intraorganizacionais

Art. 16. Os planos intraorganizacionais compreendem o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos.

§1º O desdobramento deve ser realizado a partir do mapa estratégico do plano do CSJT de acordo com o tema correspondente.

§2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos vinculados à temática, excepcionando-se os temas de gestão de pessoas, tecnologia da informação, comunicação e orçamento e finanças do CSJT, que devem observar o §1º.

§3º A elaboração dos planos intraorganizacionais é de responsabilidade da área do CSJT vinculada ao tema, devendo ser apoiada pela CGEST.

§4º O processo de formulação dos planos intraorganizacionais deve se dar no âmbito da estrutura própria de governança do CSJT para a temática ou, quando não houver, no âmbito da área do CSJT responsável pelo tema, com o apoio da CGEST.

§5º Os planos intraorganizacionais devem ser elaborados até o mês de junho do primeiro ano de vigência do PE-CSJT.

§6º Os planos intraorganizacionais nos temas gestão de pessoas, tecnologia da informação, comunicação, orçamento e finanças possuem periodicidade de seis anos.

CAPÍTULO II DA EXECUÇÃO

Art. 17. A execução da estratégia se dá por meio da concretização do portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano organizacional.

Art. 18. As iniciativas devem seguir metodologia própria a depender da complexidade, conforme segue:

I – plano de ação estruturado, no mínimo, com título, descrição, responsável, classificação orçamentária vinculada, custo estimado e efetivo, datas inicial e final previstas e efetivas, situação da ação no período e resultados obtidos;

II – projeto segundo metodologia própria de gestão de projetos.

Parágrafo único. Até a definição da metodologia prevista no inciso II, o CSJT deverá adotar o plano de ação estruturado previsto no inciso I.

Art. 19. O portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no PE-CSJT é composto pelas iniciativas temáticas, bem como por iniciativas estratégicas aprovadas na forma a seguir:

I - promoção de oficinas temáticas com a participação dos responsáveis das unidades para elaboração da proposta de portfólio de iniciativas;

II - aprovação das iniciativas estratégicas a partir do fluxo estabelecido pelo modelo de gestão de portfólio de iniciativas do CSJT.

§ 1º O portfólio inicial de iniciativas estratégicas deve ser aprovado em até cinco meses após a aprovação do PE-CSJT.

§ 2º Em não havendo modelo de gestão de portfólio de iniciativas instituído, a aprovação deve se dar no âmbito da CGE-CSJT.

Art. 20. Aprovados os planos intraorganizacionais, o órgão deverá, em até quatro meses, aprovar o portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano temático.

Parágrafo único. A aprovação do portfólio de iniciativas deve se dar no âmbito da estrutura própria de governança ou, quando não houver, no âmbito da área responsável pelo tema, com o apoio da CGEST.

CAPÍTULO III DO MONITORAMENTO

Art. 21. O monitoramento da estratégia se dá por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e dos objetivos estratégicos.

Seção I Dos Resultados

Art. 22. A CGEST deve:

I - divulgar mensalmente os resultados do Plano Estratégico;

II - elaborar e publicar anualmente Relatório de Resultados do Plano Estratégico contendo, no mínimo:

- a) a apresentação da missão, da visão, dos valores e do mapa estratégico;
- b) a análise de desempenho das iniciativas, das metas e dos objetivos estratégicos;
- c) a execução orçamentária das iniciativas executadas;
- d) a relação de suficiência entre as iniciativas executadas e as metas e os objetivos estratégicos;
- e) o alinhamento entre as metas e os objetivos estratégicos dos planos intraorganizacionais, institucional e da Estratégia

Nacional.

Seção II Das Reuniões

Art. 23. Para o acompanhamento da estratégia institucional, serão realizadas as seguintes reuniões:

I – mensalmente, reuniões operacionais e táticas nas unidades para monitoramento dos indicadores, metas e iniciativas;

II - 3 vezes ao ano, RAE com os membros da Comissão citada no art. 5º, para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

III – 1 vez ao ano, reunião de comunicação da estratégia.

Seção III Do Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho

Art. 24. A gestão da estratégia do CSJT deve ser estruturada obrigatoriamente no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – SIGEST.

Parágrafo único. O SIGEST consiste em ferramenta tecnológica para planejamento, medição, monitoramento e análise da estratégia, bem como para apoio à execução dos planos estratégicos.

Art. 25. A utilização do SIGEST objetiva:

I – proporcionar o alinhamento estratégico do CSJT mediante o acompanhamento dos indicadores estratégicos, com vistas à melhoria dos processos de trabalho e à superação dos desafios descritos na estratégia;

II – propiciar a gestão da execução dos planos estratégico institucional e intraorganizacionais, a partir de infraestrutura tecnológica de suporte;

III – estruturar o desdobramento da estratégia em perspectivas, temas, objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

IV – assegurar a transparência da gestão pública.

Art. 26. Devem ser inseridos no SIGEST os seguintes dados relativos aos planos estratégico e intraorganizacionais:

I – mapas estratégicos;

II – metas;

III – indicadores;

IV – memória de cálculo;

V – iniciativas.

§ 1º As unidades do CSJT responsáveis devem preencher os dados relativos ao cálculo dos indicadores e as justificativas de desempenho, quando necessárias, no SIGEST, mensalmente ou de acordo com a especificidade do indicador, impreterivelmente, até o 10º dia do mês posterior ao período de mensuração.

§ 2º As iniciativas devem ser atualizadas no SIGEST, no mínimo, mensalmente, de acordo com a sua execução.

Art. 27. O CSJT deve adotar medidas no sentido de fomentar a utilização do SIGEST para a realização da gestão estratégica

como fonte de informações e suporte às decisões estratégicas do órgão.

Art. 28. A gestão dos planos estratégico e intraorganizacionais no SIGEST cabe:

I - à CGEST, no caso do planejamento estratégico do CSJT;

II - às unidades temáticas do CSJT, no caso dos respectivos planos intraorganizacionais.

Parágrafo único. A CGEST deve apoiar as unidades temáticas na utilização do sistema para o gerenciamento dos planos intraorganizacionais.

CAPÍTULO IV DA REVISÃO

Art. 29. Os Planos Estratégicos podem ser revisados, a partir das necessidades identificadas nas RAEs.

Art. 30. A revisão do PE-CSJT deve ocorrer a partir das seguintes etapas:

I – identificação das propostas de revisão advindas das:

- a) reuniões operacionais;
- b) reuniões táticas;
- c) RAEs;

II – avaliação das propostas de revisão nas RAEs;

III - elaboração da proposta de revisão pela CGE-CSTJ, com a avaliação da Corregedoria Regional;

IV – elaboração da minuta de Resolução pela CGEST;

V – aprovação da revisão do Plano Estratégico pelo plenário do CSJT.

Parágrafo único. As propostas advindas das reuniões operacionais devem ser submetidas às reuniões táticas e, se aprovadas, às RAEs, em conjunto com as que se originarem das reuniões táticas.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. Para o cumprimento do disposto no inciso II, do art. 18, o CSJT deverá adotar metodologia de gestão de projetos.

Art. 32. O ciclo de planejamento estratégico de 2015-2020 permanece regido pela Resolução CSJT nº 146, de 28 de novembro de 2014, e suas atualizações, bem como pelo Ato CSJT.GP.SG nº 293, de 20 de outubro de 2014.

Art. 33. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e se aplica ao ciclo de planejamento estratégico de 2021 a 2026 e posteriores.

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

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

RESOLUÇÃO CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 261, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020.

Altera a Resolução CSJT nº 204, de 25 de agosto de 2017, que regulamenta o banco de horas e o desconto na remuneração decorrente de faltas ou atrasos de servidores 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 João Batista Brito Pereira, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Augusto César Leite de Carvalho, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

Considerando as necessidades relacionadas ao desenvolvimento e funcionamento do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT), instituído por meio da Resolução CSJT n.º 217, de 23 de março de 2018;

Considerando o constante no Processo CSJT-AN-8304-02.2019.5.90.0000,

RESOLVE:

Art. 1º A Resolução CSJT nº 204, de 25 de agosto de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º [...]

§ 1º O servidor que tiver jornada reduzida por recomendação médica ou que trabalhe em regime de plantão em escalas de revezamento não poderá constituir banco de horas.

[...]

Art. 6º O servidor poderá acumular no banco de horas até 48 (quarenta e oito) horas-crédito, mediante autorização do gestor da unidade, que se responsabilizará pelo controle do serviço efetivamente desenvolvido pelo servidor no decorrer dessas horas.

[...]

§ 4º O limite máximo das horas-crédito previsto no *caput* não se aplica às horas trabalhadas durante o recesso forense.

[...]

Art. 10. Ficam estabelecidos os seguintes limites máximos de horas-débito para fins de compensação, necessariamente até o mês seguinte:

I – 21 (vinte e uma) horas, quando sujeito a jornada semanal de 35 ou 40 horas;

II – 18 (dezoito) horas, quando sujeito a jornada semanal de 30 horas; e

III – 12 (doze) horas, quando sujeito a jornada semanal de 20 horas.

[...]

Art. 12-B. Quando o servidor se ausentar para realizar trabalho externo, participar de seminários ou cursos, autorizados pela Administração do Tribunal, ficará dispensado do registro da frequência, cabendo ao gestor da Unidade lançar no sistema a ocorrência.

[...]

Art. 16. No caso de vacância, aposentadoria, redistribuição, remoção, cessão, ou requisição de servidor de TRT para outro órgão ou entidade, retorno ao órgão de origem de servidor cedido ou em exercício provisório em TRT, o saldo negativo de horas será descontado da remuneração do servidor ou cobrado mediante Guia de Recolhimento da União, e o eventual saldo positivo será convertido em pecúnia.

[...]

Art. 17-A. A apuração das horas extraordinárias será realizada de forma apartada das horas excedentes ordinárias, sendo que sua contabilização somente ocorrerá após a compensação de eventual saldo de horas-débito.”

Art. 2º Republica-se a Resolução CSJT nº 204, de 25 de agosto de 2017, consolidando as alterações promovidas pela presente Resolução.

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

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

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

RESOLUÇÃO CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 257, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020.

Aprova a revisão do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação da Justiça do Trabalho (PETIC-JT) 2015 – 2020, com aplicabilidade para o ano de 2020.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro João Batista Brito Pereira,

presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Augusto César Leite de Carvalho, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

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 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 n.º 185, de 24 de março de 2017, que dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho;

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;

Considerando a edição da Resolução n.º 211, de 15 de dezembro de 2015, que Institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD); e

Considerando a deliberação do Plenário do CSJT nos autos do

Processo CSJT-AN-101-17.2020.5.90.0000,

R E S O L V E:

Art. 1º Fica aprovada a revisão do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação da Justiça do Trabalho (PETIC-JT) 2015 - 2020, com aplicabilidade para o ano de 2020, nos termos do anexo da presente Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação com efeitos retroativos a 1º de janeiro de 2020.

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA

Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Anexos

Anexo 1: [Anexo da Resolução CSJT n. 257/2020](#)

Anexo 2: [Glossário PETIC/JT 2015-2020](#)

RESOLUÇÃO CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 256, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020.

Altera a Resolução CSJT nº 247, de 25 de outubro de 2019, que institui, no âmbito da Justiça do Trabalho, o Sistema Eletrônico de Assistência Judiciária AJ/JT, destinado ao cadastro e gerenciamento de peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes e ao pagamento dos profissionais nos casos dos processos que envolvam assistência judiciária gratuita, e dá outras providências.

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 Augusto César Leite de Carvalho, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

Considerando o disposto no art. 62, I, da Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966, e no art. 66 da Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979;

Considerando a necessidade de alinhamento entre o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho, de forma a viabilizar a utilização do Sistema Eletrônico de Assistência Judiciária AJ/JT;

Considerando os questionamentos surgidos após a implantação do Sistema Eletrônico de Assistência Judiciária AJ/JT no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (projeto Piloto); e

Considerando a necessidade de aperfeiçoamento do cadastro e gerenciamento de peritos, tradutores e intérpretes em implantação na Justiça do Trabalho aos moldes da legislação vigente,

R E S O L V E:

Referendar o Ato CSJT.GP.SG nº 267, de 26 de dezembro de 2019, com acréscimos, cujo teor incorpora-se à presente Resolução.

Art. 1º

Os artigos 4, 17, 21, 23, 35, 37 e 39 da Resolução CSJT nº 247, de 25 de outubro de 2019, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º [...]

§ 1º As informações pessoais e o currículo dos profissionais de que trata esta Resolução serão disponibilizados por meio do Sistema AJ/JT apenas aos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho.

[...]

Art. 17. [...]

I - que incida nas hipóteses legais de impedimento ou de suspeição previstas no Capítulo II do Título IV do Livro III da Parte Geral do CPC;

[...]

III - que seja (ou tenha dirigente que seja) cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de advogado ou magistrado, com atuação no processo ou de servidor do juízo em que tramita a causa, devendo declarar, se for o caso, o seu impedimento ou a sua suspeição;

IV – que seja detentor de cargo público no âmbito do Poder Judiciário, exceto nas hipóteses do inciso I do § 3º do art. 95 do CPC.

Art. 21. [...]

[...]

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão fixar, por meio de atos regulamentares, os valores passíveis de pagamento pela União, a título de honorários periciais, até o limite estabelecido no *caput* deste artigo.

[...]

§ 3º Os limites estabelecidos neste capítulo não se aplicam às perícias, traduções e interpretações custeadas pelas partes, nas quais os honorários serão arbitrados e pagos nos termos da legislação vigente e em consonância com os critérios avaliados pelo magistrado responsável.

§ 4º O custeio dos honorários pelas partes, mencionado no parágrafo anterior, não isenta o profissional de proceder ao regular cadastro no Sistema AJ/JT.

Art. 23. [...]

Parágrafo único. O juiz poderá ultrapassar em até 3 (três) vezes os valores fixados na tabela constante do Anexo I, observados o grau de especialização do tradutor ou intérprete e a complexidade do trabalho, comunicando-se ao Presidente do Tribunal, para análise e autorização.

Art. 35. Ficam mantidos os cadastros existentes nos Tribunais Regionais do Trabalho até a validação prevista no art. 8º desta Resolução.

§ 1º A validação a que se refere o *caput* deste artigo deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta dias) da entrega, pelo interessado, da integralidade da documentação obrigatória prevista no edital a ser publicado.

§ 2º A publicação do edital mencionada no parágrafo anterior deverá ocorrer no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias contados da presente alteração.

[...]

Art. 37. Ficam suspensos o cadastramento e o pagamento de honorários periciais aos órgãos técnicos ou científicos, na forma do art. 156, § 1º, do Código de Processo Civil, até o estabelecimento de critérios correspondentes e desenvolvimento de funcionalidade compatível com os Sistemas PJe e AJ/JT.

[...]

Art. 39.

A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho atuará, *ex officio* ou por provocação, para resguardar a aplicação do disposto nesta Resolução.

Parágrafo único. O processamento e a apreciação dos requerimentos, impugnações, decisões e recursos quanto a questões relativas ao edital, cadastro e gerenciamento de peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes competem aos Tribunais Regionais do Trabalho, na forma dos respectivos normativos.”

Art. 2º O Anexo II da Resolução CSJT nº 247, de 25 de outubro de 2019, passa a vigorar na forma do Anexo Único da presente Resolução.

Art. 3º Republique-se a Resolução CSJT nº 247, de 25 de outubro de 2019, consolidando as alterações promovidas pela presente Resolução.

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

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA

Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

ANEXO ÚNICO

ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT Nº 247/2019
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA XXª REGIÃO

EDITAL DE CREDENCIAMENTO DE PERITOS, TRADUTORES E INTÉRPRETES Nº xx/xxxx

Cadastramento de profissionais para prestação de serviços de perícia ou exame técnico, tradução e interpretação nos processos judiciais no âmbito da Justiça do Trabalho.

O **PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA xxª REGIÃO**, em cumprimento ao § 2º do art. 156 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, Código de Processo Civil – CPC; a Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 233, de 13 de julho de 2016; e a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019,

CONSIDERANDO que o § 1º do art. 156 do CPC prevê que “os peritos serão nomeados entre os profissionais legalmente habilitados e os órgãos técnicos ou científicos devidamente inscritos em cadastro mantido pelo tribunal ao qual o juiz está vinculado”;

CONSIDERANDO que o art. 1º da Resolução do CNJ nº 233/2016 determina que “os tribunais brasileiros instituirão Cadastro Eletrônico de Peritos e Órgãos Técnicos ou Científicos (CPTEC), destinado ao gerenciamento e à escolha de interessados em prestar serviços de perícia ou de exame técnico nos processos judiciais, nos termos do art. 156, § 1º, do Código de Processo Civil”;

CONSIDERANDO que o art. 3º da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019, dispõe que “cada Tribunal Regional do Trabalho publicará edital, fixando os requisitos a serem cumpridos e os documentos a serem apresentados pelos interessados nos termos desta Resolução e demais regulamentações vigentes, observando-se o modelo constante do Anexo II”;

Ficam abertas as inscrições para o cadastro de profissionais para atuarem nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, conforme os termos e as condições estabelecidas na Resolução CSJT nº 247, de 25 de outubro de 2019, e neste edital:

1. CADASTRAMENTO

O cadastramento destina-se a habilitar peritos, tradutores e intérpretes para prestar serviço de perícia ou de exame técnico, tradução e interpretação, nos processos judiciais, inclusive aqueles que envolvem justiça gratuita, de competência do Tribunal Regional do Trabalho da xxª Região.

1.1. PARTICIPAÇÃO

1.1.1. Poderão participar do presente credenciamento as pessoas físicas especializadas e legalmente habilitadas a atuarem no ramo de atividade compatível com o objeto deste instrumento.

1.1.2. As inscrições deverão ser realizadas no Sistema AJ/JT, a partir de DD de MMMM de AAAA (prazo máximo de 30 dias após a publicação do edital).

1.2. REQUISITOS PARA O CADASTRAMENTO

São requisitos para o cadastramento:

- a) a inscrição no Sistema AJ/JT, mediante o fornecimento de todas as informações obrigatórias, e a anuência ao termo de compromisso relativo às exigências e às obrigações impostas na Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019, e nos demais atos normativos referentes à matéria; e
- b) a entrega, por meio da utilização do Sistema AJ/JT, de cópia digitalizada dos documentos relacionados no item 1.3 deste Edital.

1.3. DOCUMENTOS

1.3.1. Para o cadastramento será obrigatória a apresentação dos seguintes documentos:

- a) documento de identidade oficial (frente e verso) com foto;
- b) comprovante de endereço em nome do profissional, emitido há, no máximo, 3 (três) meses da data da inscrição, ou declaração de domicílio do interessado;
- c) comprovante da existência de conta corrente individual, para crédito dos honorários;
- d) Certidão Negativa do Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Ato de Improbidade Administrativa, emitida pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ;
- e) diploma do curso superior devidamente registrado, ou, na impossibilidade deste, certificado de conclusão de curso atualizado (frente e verso), para as profissões que o exijam e para a profissão de grafotécnico;
- f) diploma do curso de nível médio técnico devidamente registrado, ou, na impossibilidade deste, certificado de conclusão de curso atualizado (frente e verso), para as profissões que o exijam, desde que comprovada autorização do Conselho/Órgão de Classe para que o profissional de nível médio técnico firme laudo pericial (o documento deverá ser acompanhado da autorização para assinatura do laudo);
- g) diploma de conclusão de curso de pós-graduação *lato ou stricto sensu*, caso seja necessário para o exercício de especialidade;
- h) certificado de especialização na área de atuação ou certidão do órgão profissional, se for o caso;
- i) carteira do Conselho/Órgão de Classe respectivo (frente e verso), em caso de filiação obrigatória para o exercício da profissão que exija curso superior;
- j) carteira do Conselho/Órgão de Classe respectivo (frente e verso), em caso de filiação obrigatória para o exercício da profissão que exija curso de nível médio técnico;
- k) carteira da Junta Comercial (frente e verso), para a profissão de tradutor ou intérprete;
- l) comprovante de inscrição municipal no Cadastro de Contribuintes de Tributos Mobiliários, do local do estabelecimento ou do domicílio declarado pelo prestador de serviço;
- m) certidão de regularidade com o Órgão de Classe, quando se tratar de interessado vinculado a entidade profissional;
- n) comprovante de pagamento, ao município, do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISSQN, se for o caso.

1.3.2. Sem prejuízo das demais providências previstas neste Edital, ao se cadastrar, o profissional deverá:

- a) declarar, ao concordar com o Termo de Adesão constante do Sistema AJ/JT, estar ciente de que não incide nas hipóteses legais de impedimento ou de suspeição previstas no Capítulo II do CPC;
- b) declarar, ao concordar com o Termo de Adesão constante do Sistema AJ/JT, estar ciente de que é vedada ao cônjuge, companheiro ou

parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até terceiro grau, de magistrado ou servidor do juízo da causa, a atuação como perito, tradutor ou intérprete;

c) declarar, ao concordar com o Termo de Adesão constante do Sistema, que não é detentor de cargo, emprego ou função pública, nas hipóteses exigidas pela Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019;

d) declarar a prestação ou não de serviços na condição de Assistente Técnico nos últimos 3 (três) anos, se comprometendo a, antes de aceitar quaisquer nomeações, verificar se houve atuação em favor de uma das partes do processo e, em caso positivo, recusar o encargo e apresentar justificativa, informando ao magistrado nomeante sua especialidade, a unidade jurisdicional em que tenha atuado, o número do processo, o período de trabalho e o nome do contratante;

e) preencher o formulário referente à contribuição para o Regime Geral da Previdência Social, se for o caso.

1.4. VALIDAÇÃO DO CADASTRO

1.4.1. O cadastramento e a validação de profissionais estão condicionados ao atendimento deste Edital e ao preenchimento correto do cadastro no Sistema AJ/JT.

1.4.2. Comissão específica ou outro órgão será designado pelo Tribunal para conferência e validação das informações e dos documentos relativos aos dados cadastrais e profissionais.

1.4.3. A unidade competente para efetuar a retenção tributária no Tribunal, será responsável pela conferência e pela validação das informações e dos documentos relacionados à contribuição para o Regime Geral da Previdência Social e ao Imposto sobre Serviço de Qualquer Natureza – ISSQN.

1.4.4. A aprovação ou não do cadastro será informada ao interessado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da entrega da documentação completa, por meio do endereço eletrônico por ele fornecido.

1.4.5. Aprovado o cadastro, o profissional estará habilitado a atuar nas cidades escolhidas.

1.4.6. A documentação apresentada e as informações registradas no Sistema AJ/JT, para fins de cadastramento, são de inteira responsabilidade do profissional, que são garantidores de sua autenticidade e veracidade, sob as penas da lei.

2. ACESSO AO SISTEMA

O acesso externo ao Sistema AJ/JT, pelo qual serão feitas as inscrições dos candidatos, se dará por meio da rede mundial de computadores, através do link <https://portal.siggeo.jt.jus.br/portal-externo>.

3. MUNICÍPIOS DE ATUAÇÃO

Ao efetuar o cadastramento, os profissionais deverão informar a(s) unidade(s) da federação, e o(s) município(s) em que pretendem atuar, não havendo impedimento para que atuem em mais de uma, desde que respeitados os termos deste Edital e da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019.

4. DEVERES DOS PROFISSIONAIS

4.1. São deveres dos profissionais credenciados:

I – atuar com diligência;

II – cumprir os deveres previstos em lei;

III – observar o sigilo devido nos processos em segredo de justiça;

IV – observar, rigorosamente, a data e os horários designados para a realização das perícias e dos atos técnicos ou científicos;

V – apresentar os laudos periciais e/ou complementares no prazo legal ou em outro fixado pelo magistrado;

VI – manter seus dados cadastrais e informações correlatas atualizados;

VII – providenciar a imediata devolução dos autos judiciais quando determinado pelo magistrado;

VIII – cumprir as determinações do magistrado quanto ao trabalho a ser desenvolvido;

IX – nas perícias:

a) responder fielmente aos quesitos, bem como prestar esclarecimentos complementares que se fizerem necessários;

b) identificar-se ao periciando ou à pessoa que acompanhará a perícia, informando os procedimentos técnicos que serão adotados na atividade pericial;

c) devolver ao periciando ou à pessoa que acompanhará a perícia toda a documentação utilizada.

4.2. Os profissionais habilitados nos termos deste Edital deverão dar cumprimento aos encargos que lhes forem atribuídos, salvo justo motivo previsto em lei ou no caso de força maior, justificado pelos profissionais, a critério do magistrado, sob pena de sanção, nos termos da lei e dos regulamentos próprios.

5. NOMEAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

5.1. Caberá ao magistrado, nos feitos de sua competência, escolher, por meio do Sistema, profissional regularmente cadastrado e habilitado, promovendo sua regular nomeação.

5.2. A nomeação a que se refere o item 5.1 será realizada, equitativamente, de forma direta ou mediante sorteio, observada a necessidade do juízo, a impessoalidade, a capacidade técnica do profissional e a sua participação em trabalhos anteriores.

6. VEDAÇÕES

6.1. É vedado o exercício do encargo de perito, tradutor ou intérprete ao profissional:

a) que incida nas hipóteses legais de impedimento ou de suspeição previstas no Capítulo II do CPC;

b) que tenha servido como assistente técnico de qualquer das partes, nos 3 (três) anos anteriores;

c) que seja cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de advogado ou magistrado, com atuação no processo ou de servidor do juízo em que tramita a causa, devendo declarar, se for o caso, o seu impedimento ou a sua suspeição;

d) que seja detentor de cargo, emprego ou função pública, exceto nas hipóteses do inciso I do § 3º do art. 95 do CPC.

6.2. É vedado o exercício do encargo de tradutor ou intérprete ao profissional:

a) que não tiver a livre administração de seus bens;

b) que for arrolado como testemunha ou atuar como perito no processo no qual tenha sido nomeado;

c) que estiver inabilitado para o exercício da profissão por sentença penal condenatória, enquanto durarem seus efeitos.

7. SUSPENSÃO, EXCLUSÃO E INATIVAÇÃO DO CADASTRO

7.1. O profissional credenciado poderá ser suspenso ou excluído do cadastro, por até 5 (cinco) anos, pelo Tribunal a que esteja vinculado, por quaisquer das hipóteses abaixo:

a) a pedido;

b) por representação do magistrado no caso de descumprimento de dispositivos da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019, de atos normativos do CSJT e do Tribunal a que estiver vinculado, deste Edital de Credenciamento ou por outro

motivo relevante;

c) quando, por dolo ou culpa, prestar informações inverídicas, agir com negligência ou desídia;

d) por meio de comunicação de suspensão ou de exclusão pelo órgão de classe ao CSJT ou ao Tribunal a que estiver vinculado.

7.1.1. A suspensão ou a exclusão a que se refere o item 7.1 não desonera o profissional ou de seus deveres nos processos ou procedimentos para os quais tenha sido nomeado, salvo determinação expressa do juiz da causa.

7.1.2. Nas hipóteses das alíneas "b", "c" e "d" do item 7.1 será observado o contraditório e a ampla defesa.

7.2. O profissional poderá optar por suspender temporariamente seu credenciamento, evitando futuras designações.

7.2.1. A opção mencionada no item 7.2 não desonera o profissional de seus deveres nos processos ou procedimentos para os quais tenha sido nomeado, salvo determinação expressa do juiz da causa.

8. ARBITRAMENTO E PAGAMENTO DOS HONORÁRIOS

8.1. Nas perícias, traduções e interpretações custeadas pelas partes, os honorários serão arbitrados e pagos nos termos da legislação vigente, desde que o profissional esteja regularmente credenciado no Sistema AJ/JT.

8.2. Em casos de gratuidade da justiça, os honorários serão arbitrados de acordo com as regras e tabelas constantes da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019.

8.2.1. O pagamento efetuar-se-á mediante determinação do Presidente do Tribunal, após requisição expedida pelo juiz do feito, observando-se, rigorosamente, a ordem cronológica de apresentação no Sistema AJ/JT, apurada a partir da data em que o magistrado competente lançar sua assinatura eletrônica.

8.2.2. A quantia devida, após a retenção e recolhimento dos tributos, será depositada em conta indicada pelo perito, tradutor ou intérprete ou, em caso excepcional e pontual, mediante depósito judicial vinculado ao processo no qual ocorreu a prestação de serviços.

9. DA IMPUGNAÇÃO DO EDITAL

9.1. Qualquer pessoa poderá solicitar esclarecimentos, providências ou impugnar este Edital de Credenciamento.

9.1.1. A impugnação, devidamente fundamentada, deverá ser dirigida a(o) _____ (autoridade definida pelo Tribunal), e apresentada via _____ (e-mail, protocolo, etc.), no prazo de xx dias, contados da publicação deste Edital.

9.1.2. Recebida a impugnação, _____ (autoridade definida pelo Tribunal) proferirá decisão no prazo de xx dias, cujo teor será publicado e informado ao requerente.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1. O Tribunal poderá promover diligências destinadas a esclarecer/validar as informações prestadas pelos profissionais.

10.2. O cadastramento pelo profissional implica conhecimento e aceitação das exigências previstas em lei, na Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019, nas demais normas expedidas sobre o assunto no âmbito da Justiça do Trabalho e no presente Edital.

10.3. A permanência do profissional no Cadastro Eletrônico de Peritos, Tradutores e Intérpretes fica condicionada à ausência de impedimentos ou restrições ao exercício profissional.

10.4. O cadastramento e a respectiva validação são requisitos obrigatórios para o profissional ser remunerado pelos serviços prestados.

10.5. O cadastramento do profissional no Sistema AJ/JT não assegura direito subjetivo à nomeação para efetiva atuação.

10.6. O cadastramento no TRT-xxª Região ou a efetiva atuação do profissional não gera vínculo empregatício ou estatutário, nem obrigação de natureza previdenciária (benefício).

10.7. As comunicações judiciais e administrativas serão realizadas, preferencialmente, por meio eletrônico, devendo, também por este motivo, ser mantidos atualizados os dados cadastrais.

10.8. Os casos não disciplinados neste Edital serão examinados e decididos pela autoridade competente.

10.9. O presente Edital será publicado no DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho e será disponibilizado no sítio eletrônico do TRT-xxª Região.

Cidade, xx de xxxx de xxxx.

DESEMBARGADOR PRESIDENTE

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA xxª REGIÃO

RESOLUÇÃO CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 255, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020.

Altera a Resolução CSJT nº 253, de 22 de novembro de 2019, que dispõe sobre a concessão de férias a magistrado 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 Presidente João Batista Brito Pereira, presentes

os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Augusto César Leite de Carvalho, os

Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma.

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo CNJ-PCA-0002465-16.2017.2.00.0000,

R E S O L V E:

Referendar o Ato CSJT.GP.SG nº 255, de 3 de dezembro de 2019, cujo teor incorpora-se à presente Resolução.

Art. 1º A Resolução CSJT nº 253, de 22 de novembro de 2019, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 12 As férias poderão ser interrompidas de ofício, por estrita necessidade do serviço.

§ 1º A interrupção das férias deverá ser formalizada por ato convocatório motivado, do qual terá ciência o magistrado afetado, ou por pedido unilateral deste, a ser submetido à análise da conveniência e oportunidade pela Administração.

§ 2º A convocação de magistrado para participar de curso oficial de escola judicial equipara-se à necessidade do serviço para os efeitos deste artigo.

[...]

Art. 14. A atuação voluntária do magistrado nos cursos durante seu período de férias, quando não autorizada oficialmente pela autoridade competente do Tribunal, não caracteriza interrupção dessas e não gera o direito a compensação futura.”

Art. 2º Republicue-se a Resolução CSJT nº 253, de 22 de novembro de 2019, consolidando as alterações promovidas pela presente Resolução.

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

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA

Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

RESOLUÇÃO CSJT (Republicação)

RESOLUÇÃO CSJT Nº 204, DE 25 DE AGOSTO DE 2017.

*(Republicada em cumprimento ao art. 2º da Resolução CSJT nº 261, de 14.2.2020)

Regulamenta o banco de horas e o desconto de remuneração decorrente de faltas ou atrasos de servidores 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 Presidente Ives Gandra da Silva Martins Filho, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Emmanoel Pereira, Márcio Eurico Vitral Amaro e Walmir Oliveira da Costa, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Gracio Ricardo Barboza Petrone, Fabio Túlio Correia Ribeiro, Breno Medeiros e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, o Exmo. Procurador Regional do Trabalho, Dr. Luiz Eduardo Guimarães Bojart, e a Exma. Vice-Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

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

Considerando o disposto no art. 44 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

Considerando a aprovação, pelo Plenário deste Conselho Superior, na Sessão de 28/11/2014, dos calendários de implantação e de desenvolvimento do Sistema Informatizado de Gestão de Pessoas no âmbito do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus;

Considerando a necessidade de dar tratamento uniforme a questões não pacificadas de gestão de pessoas, que podem comprometer a utilização por todos os Tribunais Regionais do Trabalho de um único sistema informatizado; e

Considerando a decisão proferida nos autos do processo CSJT-AN-3052-23.2016.5.90.0000,

R E S O L V E:

Seção I

Disposições preliminares sobre o banco de horas

Art. 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão instituir banco de horas, visando à compensação de carga horária, que seguirá o disposto na presente Resolução.

Art. 2º O banco de horas consiste no registro individualizado de saldo de horas e minutos trabalhados pelo servidor além ou aquém de sua jornada de trabalho.

§ 1º Os lançamentos dos saldos no banco de horas serão feitos por mês, com base nos correspondentes registros diários de frequência do servidor.

§ 2º O saldo de horas e minutos passíveis de serem lançados no banco de horas a cada mês será feito por meio do somatório das horas trabalhadas além do expediente diário regulamentar ao longo do mês, devidamente autorizadas, menos o total de horas correspondentes a atrasos, ausências e saídas antecipadas.

§ 3º O saldo apurado no parágrafo anterior será considerado como horas-crédito quando for positivo e como horas-débito quando negativo.

Art. 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho que instituírem o banco de horas poderão excluir desse regime os servidores que, por suas atribuições, responsabilidades ou lotação justifiquem essa exceção.

§ 1º O servidor que tiver jornada reduzida por recomendação médica ou que trabalhe em regime de plantão em escalas de revezamento não poderá constituir banco de horas. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

§ 2º Os servidores que, por qualquer razão, não estiverem abrangidos pelo banco de horas, poderão compensar apenas a carga horária inferior à jornada de trabalho fixada, até o mês subsequente ao da ocorrência, a critério e sob a responsabilidade da chefia imediata, na forma do art. 44, inciso II, da Lei nº 8.112/1990.

Art. 4º A adoção do banco de horas pelo órgão não exime o servidor da observância dos deveres de assiduidade e pontualidade, previstos no art. 116, inciso X, da Lei nº 8.112/1990, devendo ser cumpridos horários de chegada e saída determinados pela autoridade competente.

Art. 5º É vedada a formação de banco de horas pelos servidores que operem diretamente com Raios X ou substâncias radioativas, próximo às fontes de irradiação, enquanto expostos a esses fatores de risco.

Seção II Horas-crédito

Art. 6º

O servidor poderá acumular no banco de horas até 48 (quarenta e oito) horas-crédito, mediante autorização do gestor da unidade, que se responsabilizará pelo controle do serviço efetivamente desenvolvido pelo servidor no decorrer dessas horas. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

§ 1º

Excepcionalmente, poderá ser ultrapassado o limite máximo de horas-crédito estabelecido no *caput* mediante autorização do Presidente ou a quem este delegar competência, com indicação do período e das unidades ou servidores abrangidos.

§ 2º As horas excedentes trabalhadas, nos termos deste artigo, não ensejarão o pagamento do adicional por serviço extraordinário.

§ 3º O servidor poderá utilizar as horas-crédito constantes do banco de horas para compensar horas-débito em meses subsequentes.

§ 4º

O limite máximo das horas-crédito previsto no *caput* não se aplica às horas trabalhadas durante o recesso forense. (Incluído pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 7º As horas-crédito expirar-se-ão da seguinte forma:

I – as excedentes, realizadas de janeiro a junho, até 19 de dezembro do exercício subsequente; e

II – as excedentes, realizadas de julho a dezembro, até o final de junho do segundo exercício subsequente.

Parágrafo único. É vedada a conversão em pecúnia do saldo não compensado.

Art. 8º A realização de qualquer serviço em horário que exceda a jornada de trabalho, sem a devida autorização do gestor da unidade, não será computada para fins de banco de horas.

Art. 9º As horas excedentes serão computadas no banco de horas da seguinte forma em relação à hora normal:

I - sem acréscimo, quando trabalhadas em dias úteis;

II - com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), se realizadas nos sábados e pontos facultativos;

III - com acréscimo de 100% (cem por cento), se prestadas em domingos, feriados e recessos previstos em lei.

Seção III Horas-débito

Art. 10.

Ficam estabelecidos os seguintes limites máximos de horas-débito para fins de compensação, necessariamente até o mês seguinte: (Redação dada pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

I –

21 (vinte e uma) horas, quando sujeito a jornada semanal de 35 ou 40 horas; (Incluído pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

II –

18 (dezoito) horas, quando sujeito a jornada semanal de 30 horas; e (Incluído pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

III –

12 (doze) horas, quando sujeito a jornada semanal de 20 horas. (Incluído pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

§ 1º A compensação das horas-débito deverá ser efetuada, impreterivelmente, até o último dia útil do mês subsequente àquele em que o total de horas trabalhadas tiver sido inferior ao estabelecido, podendo ser utilizado, para esse fim, o saldo já existente de horas-crédito ou o saldo positivo que venha a ser acumulado ao longo do mês subsequente.

§ 2º

O não cumprimento do disposto no *caput* acarretará, no mês posterior ao permitido para a compensação, após a homologação da frequência pela autoridade competente, o desconto das horas-débito existentes.

§ 3º

As horas-débito que excederem o limite mensal previsto no *caput* serão objeto de desconto no mês subsequente àquele em que o total de horas trabalhadas tiver sido inferior ao estabelecido, salvo compensação com eventual saldo positivo.

Art. 11. A duração normal da jornada de trabalho poderá ser acrescida de até 2 (duas) horas diárias para serem compensadas as horas-débito acumuladas.

Art. 12. As faltas ou ausências decorrentes de caso fortuito ou de força maior, desde que devidamente justificadas pelo servidor, podem ser compensadas a critério da autoridade competente, e consideradas como efetivo exercício, nos termos do parágrafo único do artigo 44 da Lei nº 8.112/90.

Parágrafo único. É vedada a compensação das faltas injustificadas e dos atrasos, ausências e saídas antecipadas não autorizados pelo gestor da unidade, aplicando-se, na hipótese, o correspondente desconto na remuneração do servidor.

Art. 12-A. As ausências do servidor não dirigente sindical para participar de eventos de natureza sindical ocorrerão com a devida compensação de horário. (Incluído pela Resolução CSJT n. 213, de 23 de fevereiro de 2018)

§ 1º A viabilidade da participação do servidor será analisada pela chefia imediata, de modo a não prejudicar o regular funcionamento do serviço na unidade de lotação. (Incluído pela Resolução CSJT n. 213, de 23 de fevereiro de 2018)

§ 2º

Os dirigentes sindicais terão o registro de ponto abonado, dispensada a compensação de horário de que trata o *caput*, mediante prévia autorização do Presidente do Tribunal ou de autoridade delegada, que analisará a pertinência e adequação do evento. (Incluído pela Resolução CSJT n. 213, de 23 de fevereiro de 2018)

§ 3º Será exigida dos servidores a apresentação de comprovante de participação nos eventos de que trata este artigo, a ser fornecido pela entidade organizadora, sob pena de não ser justificado o período de afastamento. (Incluído pela Resolução CSJT n. 213, de 23 de fevereiro de 2018)

Art. 12-B. Quando o servidor se ausentar para realizar trabalho externo, participar de seminários ou cursos, autorizados pela Administração do Tribunal, ficará dispensado do registro da frequência, cabendo ao gestor da Unidade lançar no sistema a ocorrência. (Incluído pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 13. Ficam dispensadas de compensação, para fins de cumprimento da carga horária diária, as ausências decorrentes do comparecimento a consultas médicas e odontológicas ou da realização de exames, desde que comprovadas mediante atestado ou declaração emitida por profissional da área de saúde.

Seção IV Acertos financeiros

Art. 14. O servidor perderá a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado, e a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, quando não justificados e não regularmente compensados.

§ 1º Os descontos remuneratórios relativos às faltas far-se-ão com base no valor da remuneração mensal regular do servidor dividido pelo número de dias total do mês em questão (28, 29, 30 ou 31). (Redação dada pela Resolução CSJT n. 211, de 24 de novembro de 2017)

§ 2º Também serão considerados como faltas, para os fins de direito, os finais de semana, feriados ou dias de ponto facultativo que estiverem intercalados entre dois dias úteis em que tenham sido registradas faltas injustificadas.

§ 3º

Os descontos remuneratórios decorrentes de atrasos, ausências parciais e saídas antecipadas serão calculados, por hora, dividindo-se a remuneração mensal por 200, por simetria à regra prevista no art. 7º, *caput*, da Resolução CSJT nº 101, de 20 de abril de 2012.

§ 4º Em relação aos servidores que ocupem cargos de categorias profissionais cuja norma profissional específica preveja carga horária reduzida, o divisor a que se refere o parágrafo anterior será de 150 quando a carga horária for de 30 horas semanais, e de 100 quando a carga horária for de 20 horas semanais.

Art. 15. Quando o pagamento mensal do servidor sofrer descontos em razão de faltas, atrasos, ausências ou saídas antecipadas, a alíquota da contribuição social para o regime de previdência deverá incidir sobre o valor total da remuneração de contribuição prevista em lei, relativa à remuneração mensal do servidor no cargo efetivo, desconsiderados os descontos.

§ 1º As faltas verificadas a partir de 2 de abril de 2009, data da publicação da Orientação Normativa nº 2, de 31 de março de 2009, da Secretaria de Políticas de Previdência Social, do Ministério da Previdência Social, serão computadas na contagem do tempo de contribuição para efeito de aposentadoria.

§ 2º As faltas serão desconsideradas na contagem do tempo de efetivo exercício no serviço público, na carreira e no cargo.

Art. 16.

No caso de vacância, aposentadoria, redistribuição, remoção, cessão, ou requisição de servidor de TRT para outro órgão ou entidade, retorno ao órgão de origem de servidor cedido ou em exercício provisório em TRT, o saldo negativo de horas será descontado da remuneração do servidor ou cobrado mediante Guia de Recolhimento da União, e o eventual saldo positivo será convertido em pecúnia.

(Redação dada pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

Parágrafo único. A conversão em pecúnia do saldo positivo do banco de horas tem natureza indenizatória, não sofrendo descontos relativos ao Imposto de Renda ou à Contribuição Previdenciária.

Seção V Disposições finais

Art. 17. A metodologia do banco de horas prevista nesta Resolução não se aplica às folgas compensatórias concedidas por dias inteiros decorrentes de serviços prestados à Justiça Eleitoral (art. 98 da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997), que será controlada de forma separada. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 220, de 25 de junho de 2018)

Art. 17-A.

A apuração das horas extraordinárias será realizada de forma apartada das horas excedentes ordinárias, sendo que sua contabilização somente ocorrerá após a compensação de eventual saldo de horas-débito.

(Incluído pela Resolução CSJT n. 261, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 18. Esta Resolução entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após sua publicação.

Brasília, 25 de agosto de 2017.

Ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

RESOLUÇÃO CSJT (Republicação)

RESOLUÇÃO CSJT Nº 247, DE 25 DE OUTUBRO DE 2019.

*(Republicada em cumprimento ao art. 3º da Resolução CSJT nº 256, de 14.2.2020)

Institui, no âmbito da Justiça do Trabalho, o Sistema Eletrônico de Assistência Judiciária AJJT, destinado ao cadastro e gerenciamento de peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes e ao pagamento dos profissionais nos casos dos processos que envolvam assistência judiciária gratuita, e dá outras providências.

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, Lelio Bentes Corrêa, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Augusto César Leite de Carvalho e José Roberto Freire Pimenta, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues, Lairto José Veloso e Nicanor de Araújo Lima, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz da Silva Flores, e o Exmo. Vice-Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi,

Considerando o princípio constitucional de acesso dos cidadãos ao Poder Judiciário e o dever do Estado de prestar assistência judiciária integral e gratuita às pessoas carentes, conforme disposto nos incisos XXXV, LV e LXXIV do artigo 5º da Constituição Federal;

Considerando a vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que introduziu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho;

Considerando que a Resolução CNJ nº 233, de 13 de julho de 2016, determinou aos tribunais brasileiros a instituição de Cadastro Eletrônico de Peritos e Órgãos Técnicos ou Científicos (CPTEC), destinado ao gerenciamento de interessados em prestar serviços de perícia ou de exame técnico nos processos judiciais, nos termos do art. 156, § 1º, do Código de Processo Civil;

Considerando que a adoção do sistema AJG/CJF pela Justiça do Trabalho, com as adaptações necessárias, implicará a possibilidade de criação de um banco único dos Auxiliares da Justiça; a agilidade operacional; a padronização e o aprimoramento do controle das informações pertinentes às atividades de contratação de profissionais prestadores de serviços e dos pagamentos nos casos de assistência judiciária gratuita;

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-4903-92.2019.5.90.0000,

R E S O L V E:

CAPÍTULO I DO SISTEMA ELETRÔNICO DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA - AJ/JT

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Justiça do Trabalho, o Sistema Eletrônico de Assistência Judiciária - Sistema AJ/JT, destinado ao cadastro e gerenciamento de peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes, e ao pagamento dos profissionais nos casos dos processos que envolvam beneficiários da justiça gratuita.

Parágrafo único. O cadastro e o pagamento daqueles que atuaram a favor da parte amparada pelos benefícios da justiça gratuita e sucumbente na pretensão, serão feitos exclusivamente por meio do Sistema AJ/JT.

CAPÍTULO II DO CADASTRO DE PERITOS, ÓRGÃOS TÉCNICOS OU CIENTÍFICOS, TRADUTORES E INTÉRPRETES

Art. 2º O Sistema AJ/JT conterá Cadastro Eletrônico de Peritos, Órgãos Técnicos ou Científicos, Tradutores e Intérpretes, formado por interessados em prestar serviços de perícia, de exame técnico, de tradução e de interpretação nos processos judiciais, inclusive aqueles que envolvam assistência judiciária gratuita.

§ 1º O Cadastro Eletrônico de Peritos, Órgãos Técnicos ou Científicos, Tradutores e Intérpretes conterá os dados de todos os profissionais aptos a serem nomeados para prestar serviços de perícia, de exame técnico, de tradução e de interpretação nos processos judiciais, inclusive aqueles que envolvam assistência judiciária gratuita.

§ 2º O registro de Órgãos Técnicos ou Científicos destina-se aos interessados em prestar serviços de perícia ou exame técnico nos termos do § 1º do art. 156 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, Código de Processo Civil - CPC.

§ 3º Para formação do cadastro, os Tribunais Regionais do Trabalho deverão realizar consulta pública, por meio de divulgação na rede mundial de computadores ou em jornais de grande circulação, além de consulta direta a universidades, a órgãos e conselhos de classe, ao Ministério Público do Trabalho e à Defensoria Pública para a indicação de profissionais ou de órgãos técnicos interessados.

Art. 3º Cada Tribunal Regional do Trabalho publicará edital, fixando os requisitos a serem cumpridos e os documentos a serem apresentados pelos interessados nos termos desta Resolução e demais regulamentações vigentes, observando-se o modelo constante do Anexo II.

Art. 4º Os Tribunais manterão disponíveis, em seus sítios eletrônicos, a lista contendo o nome dos profissionais e órgãos cujos cadastros tenham sido validados.

§ 1º As informações pessoais e o currículo dos profissionais de que trata esta Resolução serão disponibilizados por meio do Sistema AJ/JT apenas aos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

§ 2º O Sistema PJe deverá consultar a base de dados do Sistema AJ/JT para fins de disponibilização dos nomes dos peritos cadastrados aptos à nomeação.

§ 3º A nomeação do perito será sempre efetivada no Sistema PJe e comunicada ao Sistema AJ/JT.

CAPÍTULO III DO CADASTRO E DA VALIDAÇÃO

Art. 5º O cadastro de peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes atenderá ao disposto na legislação vigente, em especial nesta Resolução.

Art. 6º São requisitos obrigatórios para cadastramento do interessado no Sistema AJ/JT:

I - indicação dos dados pessoais;

II - regular inscrição junto à entidade de classe, quando for o caso;

III - comprovação da especialidade na área em que será cadastrado, quando couber, possibilitado o uso de certidão do órgão profissional;

IV - adesão ao termo de compromisso disponibilizado, no qual constarão os deveres, as obrigações e as exigências previstas nesta Resolução, e ao edital a ser publicado;

V - atendimento às formalidades de inclusão e manutenção de dados do interessado no Sistema AJ/JT, inclusive de caráter tributário e previdenciário.

Art. 7º O interessado em prestar serviços nos processos judiciais, inclusive naqueles que envolvam assistência judiciária gratuita, deverá, sob sua responsabilidade, apresentar a documentação indicada no edital e se cadastrar no Sistema AJ/JT.

Parágrafo único. A documentação apresentada e as informações registradas no Sistema AJ/JT são de inteira responsabilidade do profissional ou do órgão técnico ou científico interessado, garantidores de sua autenticidade e veracidade, sob as penas da lei.

Art. 8º O cadastro e a documentação apresentada pelo interessado serão validados por comissão específica ou outro órgão a ser designado pelo Tribunal Regional do Trabalho.

§ 1º Os cadastros incompletos serão rejeitados.

§ 2º A ausência de documento de caráter previdenciário e fiscal, para fins de recolhimento de contribuições e tributos, importará na aplicação padrão de bases de cálculo e alíquotas máximas.

§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho realizarão avaliações e reavaliações periódicas, para manutenção do cadastro, relativas à formação profissional, ao conhecimento e à experiência dos profissionais e órgãos cadastrados.

Art. 9º O cadastramento do profissional ou órgão técnico no Sistema AJ/JT não assegura direito subjetivo à nomeação para efetiva atuação.

Art. 10. O cadastramento no Sistema AJ/JT ou a efetiva atuação do profissional, nos termos desta Resolução não gera vínculo empregatício ou estatutário, nem obrigação de natureza previdenciária (benefício).

Art. 11. É vedada a nomeação de profissional ou de órgão que não esteja regularmente cadastrado no Sistema AJ/JT.

§ 1º O perito consensual, indicado pelas partes, na forma do art. 471 do CPC, fica sujeito às mesmas normas e deve reunir as mesmas qualificações exigidas do perito judicial.

§ 2º Na hipótese de não existir profissional ou órgão da especialidade desejada no Sistema AJ/JT, o magistrado poderá designar profissional não cadastrado para prestar o serviço necessário ao andamento do processo.

§ 3º Para fins do disposto no § 2º deste artigo, o profissional ou órgão será, no mesmo ato que lhe der ciência da nomeação, notificado para proceder ao seu cadastro no Sistema AJ/JT, conforme disposto nesta Resolução, no prazo de 30 (trinta) dias contados do recebimento da notificação, sob pena de não processamento do pagamento pelos serviços prestados.

Art. 12. O interessado poderá ser suspenso ou excluído do cadastro Eletrônico de Peritos, Órgãos Técnicos ou Científicos, Tradutores e Intérpretes, por até 5 (cinco) anos, pelo Tribunal a que esteja vinculado:

I - a pedido;

II – por representação do magistrado no caso de descumprimento de dispositivos desta Resolução, de atos normativos do CSJT e do Tribunal a que estiver vinculado, do Edital de Credenciamento ou por outro motivo relevante;

III - quando, por dolo ou culpa, prestar informações inverídicas, agir com negligência ou desídia;

IV - por meio de comunicação de suspensão ou de exclusão pelo órgão de classe ao CSJT ou ao Tribunal a que estiver vinculado.

§ 1º

A suspensão ou a exclusão a que se refere o *caput* deste artigo não desonera o profissional ou o órgão de seus deveres nos processos ou procedimentos para os quais tenha sido nomeado, salvo determinação expressa do juiz da causa.

§ 2º

O disposto no *caput* deste artigo não se aplica quando o pedido de exclusão ou suspensão se fundamentar na impossibilidade legal, permanente ou temporária, de o profissional prosseguir no desempenho das atividades para qual fora designado.

§ 3º

Nos processos para apuração das hipóteses previstas nos incisos II, III e IV do *caput* deste artigo, a ser regulamentado por cada Tribunal, será observado o contraditório e a ampla defesa.

Art. 13. A permanência do profissional ou do órgão interessado no Cadastro Eletrônico de Peritos, Órgãos Técnicos ou Científicos, Tradutores e Intérpretes fica condicionada à ausência de impedimentos ou restrições ao exercício profissional.

§ 1º As entidades, os conselhos e os órgãos de fiscalização profissional deverão informar aos Tribunais sobre suspensões e outras situações que importem empecilho ao exercício da atividade profissional, e ainda, sempre que lhes for requisitado.

§ 2º As informações comunicadas pelos magistrados acerca do desempenho dos profissionais e órgãos credenciados serão anotadas no Cadastro Eletrônico de Peritos, Órgãos Técnicos ou Científicos, Tradutores e Intérpretes.

§ 3º Para inscrição e atualização do cadastro, os peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes deverão informar a ocorrência de prestação de serviços na condição de assistente técnico, apontando sua especialidade, a unidade jurisdicional em que tenha atuado, o número do processo, o período de trabalho e o nome do contratante.

DA ESCOLHA E DA NOMEAÇÃO DOS PROFISSIONAIS OU ÓRGÃOS TÉCNICOS OU CIENTÍFICOS

Art. 14. Caberá ao magistrado, nos feitos de sua competência, escolher, por meio do Sistema Pje, profissional ou órgão regularmente cadastrado e habilitado nos termos desta Resolução, promovendo sua regular nomeação.

§ 1º

A nomeação a que se refere o *caput* deste artigo será realizada, equitativamente, de forma direta ou mediante sorteio, observada a necessidade do juízo, a impessoalidade, a capacidade técnica do profissional ou do órgão técnico ou científico e a sua participação em trabalhos anteriores.

§ 2º Os tribunais deverão publicar lista dos peritos/órgãos nomeados em cada unidade jurisdicional, com a identificação dos processos em que ela ocorreu, a data correspondente e o valor fixado de honorários profissionais (art. 9º, § 5º, da Resolução CNJ nº 233/2016).

Art. 15. Não poderá ser exigida antecipação ao perito, ao órgão técnico ou científico, ao tradutor ou ao intérprete, em nenhuma hipótese e a título algum, nem mesmo de valores para custear despesas decorrentes do trabalho técnico a ser realizado.

Parágrafo único. No caso de antecipação de valores decorrentes de nomeações anteriores à vigência desta Resolução, com posterior reversão da sucumbência, quanto ao objeto da perícia, caberá ao reclamado-executado ressarcir ao erário os honorários periciais antecipados, mediante o recolhimento da importância adiantada em GRU – Guia de Recolhimento da União, em código destinado ao Fundo de "Assistência Judiciária a Pessoas Carentes", sob pena de execução específica da verba.

Art. 16. O magistrado poderá substituir o perito, o órgão técnico ou científico, o tradutor ou intérprete, no curso do processo, mediante decisão fundamentada.

CAPÍTULO V

DAS VEDAÇÕES AO EXERCÍCIO DO ENCARGO PERICIAL, DE TRADUÇÃO E DE INTERPRETAÇÃO

Art. 17. É vedado o exercício do encargo de perito, tradutor ou intérprete ao profissional ou órgão:

I - que incida nas hipóteses legais de impedimento ou de suspeição previstas no Capítulo II do Título IV do Livro III da Parte Geral do CPC; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

II - que tenha servido como assistente técnico de qualquer das partes, nos 3 (três) anos anteriores;

III - que seja (ou tenha dirigente que seja) cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de advogado ou magistrado, com atuação no processo ou de servidor do juízo em que tramita a causa, devendo declarar, se for o caso, o seu impedimento ou a sua suspeição; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

IV - que seja detentor de cargo público no âmbito do Poder Judiciário, exceto nas hipóteses do inciso I do § 3º do art. 95 do CPC. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 18. É vedado o exercício do encargo de tradutor ou intérprete ao profissional ou órgão:

I - que não tiver a livre administração de seus bens;

II - que for arrolado como testemunha ou atuar como perito no processo no qual tenha sido nomeado;

III - que estiver inabilitado para o exercício da profissão por sentença penal condenatória, enquanto durarem seus efeitos.

CAPÍTULO VI

DOS DEVERES E DAS OBRIGAÇÕES NO EXERCÍCIO DO ENCARGO

Art. 19. São deveres dos profissionais e dos órgãos cadastrados nos termos desta Resolução:

I - atuar com diligência;

II - cumprir os deveres previstos em lei;

III - observar o sigilo devido nos processos em segredo de justiça;

IV - observar, rigorosamente, a data e os horários designados para a realização das perícias e dos atos técnicos ou científicos;

V - apresentar os laudos periciais e/ou complementares no prazo legal ou em outro fixado pelo magistrado;

VI - manter seus dados cadastrais e informações correlatas atualizados;

VII - providenciar a imediata devolução dos autos judiciais quando determinado pelo magistrado;

VIII - cumprir as determinações do magistrado quanto ao trabalho a ser desenvolvido;

IX - nas perícias:

a) responder fielmente aos quesitos, bem como prestar esclarecimentos complementares que se fizerem necessários;

b) identificar-se ao periciando ou à pessoa que acompanhará a perícia, informando os procedimentos técnicos que serão adotados na atividade pericial;

c) devolver ao periciando ou à pessoa que acompanhará a perícia toda a documentação utilizada.

Art. 20. Os profissionais ou os órgãos nomeados nos termos desta Resolução deverão dar cumprimento aos encargos que

lhes forem atribuídos, salvo justo motivo previsto em lei ou no caso de força maior, justificado pelo perito, a critério do magistrado, sob pena de sanção, nos termos da lei e dos regulamentos próprios.

CAPÍTULO VII DA FIXAÇÃO, DA SOLICITAÇÃO E DO PAGAMENTO DE VALORES COM RECURSOS VINCULADOS AO CUSTEIO DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA

Art. 21. Em caso de pagamento com recursos vinculados à gratuidade judiciária, o valor dos honorários periciais, observado o limite máximo de R\$ 1.000,00 (um mil reais), será fixado pelo juiz, atendidos:

- I - a complexidade da matéria;
- II – o nível de especialização e o grau de zelo profissional ou do órgão;
- III – o lugar e o tempo exigidos para prestação do serviço;
- IV – as peculiaridades regionais.

§ 1º

Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão fixar, por meio de atos regulamentares, os valores passíveis de pagamento pela União, a título de honorários periciais, até o limite estabelecido no *caput* deste artigo.

(Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

§ 2º

A fixação dos honorários periciais em valor superior ao limite estabelecido pelo Regional, até o limite disposto no *caput* deste artigo, deverá ser devidamente fundamentada e submetida ao Presidente do Tribunal para análise e autorização.

§ 3º Os limites estabelecidos neste capítulo não se aplicam às perícias, traduções e interpretações custeadas pelas partes, nas quais os honorários serão arbitrados e pagos nos termos da legislação vigente e em consonância com os critérios avaliados pelo magistrado responsável. (Incluído pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

§ 4º O custeio dos honorários pelas partes, mencionado no parágrafo anterior, não isenta o profissional de proceder ao regular cadastro no Sistema AJ/JT. (Incluído pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 22. A solicitação de valores vinculados ao custeio da gratuidade da justiça dar-se-á quando ocorrerem, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I - concessão do benefício da justiça gratuita;
- II - fixação judicial de honorários;
- III - sucumbência da parte beneficiária na pretensão objeto da perícia;
- IV - trânsito em julgado da decisão que arbitrar os honorários.

Art. 23. A solicitação de pagamento dos valores devidos aos tradutores e intérpretes a serem pagos com recursos vinculados ao custeio da gratuidade da justiça somente poderá ser realizada após atestada a prestação dos serviços pelo juízo processante, de acordo com a Tabela constante do Anexo I.

Parágrafo único. O juiz poderá ultrapassar em até 3 (três) vezes os valores fixados na tabela constante do Anexo I, observados o grau de especialização do tradutor ou intérprete e a complexidade do trabalho, comunicando-se ao Presidente do Tribunal, para análise e autorização. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 24. O pagamento dos valores a que se refere este Capítulo efetuar-se-á mediante determinação do Presidente do Tribunal respectivo, após requisição expedida pelo juiz do feito, observando-se, rigorosamente, a ordem cronológica de apresentação no Sistema AJ/JT, apurada a partir da data em que o magistrado competente lançar sua assinatura eletrônica.

§ 1º O valor dos honorários será atualizado pelo IPCA-E ou outro índice que o substitua, a partir da data da decisão de arbitramento até o seu efetivo pagamento.

§ 2º A quantia devida, após a retenção e recolhimento dos tributos, será depositada em conta indicada pelo perito, órgão técnico ou científico, tradutor ou intérprete ou, na sua impossibilidade, mediante depósito judicial vinculado ao processo no qual ocorreu a prestação de serviços.

Art. 25. O pagamento de honorários com recursos vinculados ao custeio da gratuidade da justiça, nos casos de processos extintos com resolução de mérito por conciliação, só poderá ocorrer mediante justificativa do magistrado responsável ao Presidente de cada Tribunal, a quem caberá analisar e autorizar a respectiva quitação.

Art. 26. As solicitações de pagamento com recursos vinculados ao custeio da gratuidade da justiça que estiverem em desacordo com as normas ou valores estabelecidos nesta Resolução, bem assim aquelas não autorizadas pelo Presidente do respectivo Tribunal, nos casos previstos nos artigos 21 e 25, serão devolvidas ao juiz responsável para adequação.

Parágrafo único.

A requisição ajustada retornará ao *status quo ante* na ordem cronológica.

CAPÍTULO VIII DAS REGRAS ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E TRIBUTÁRIAS

Art. 27. Os recursos vinculados ao custeio da assistência judiciária gratuita destinam-se exclusivamente ao pagamento de

honorários de peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes e aos encargos incidentes, bem como ao ressarcimento de valores antecipados pela parte vitoriosa na pretensão da perícia, tradução ou interpretação cuja nomeação tenha ocorrido antes da vigência desta Resolução.

Art. 28. É vedada a liberação de recursos orçamentários e financeiros para pagamento de honorários, a título de assistência judiciária gratuita, a profissionais e órgãos cujas nomeações e solicitações de pagamentos não estejam registradas no Sistema AJ/JT.

Art. 29. Para fins de classificação da competência da despesa, o ato de liquidação, de que trata o art. 63 da Lei nº 4.320/1964, dar-se-á no momento da validação da solicitação de pagamento pelo juiz competente.

Art. 30. Para fins de retenção de tributos federais e de substituição tributária relativa ao imposto sobre serviços de qualquer natureza, consideram-se ocorridos os fatos geradores no momento do efetivo pagamento dos honorários.

Parágrafo único.

A substituição tributária referida no *caput*, se prevista em lei municipal, pressupõe a coincidência do domicílio tributário do contribuinte com a sede de uma das Varas do respectivo Tribunal.

Art. 31. O pagamento dos honorários está condicionado à disponibilidade orçamentária, transferindo-se para o exercício financeiro subsequente as solicitações não atendidas.

Art. 32. Havendo disponibilidade orçamentária, os valores fixados nesta Resolução serão reajustados anualmente no mês de janeiro, com base na variação do IPCA-E do ano anterior ou outro índice que o substitua, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 33. Nas ações contendo pedido de adicional de insalubridade, de periculosidade, de indenização por acidente do trabalho ou qualquer outro atinente à segurança e saúde do trabalhador, o Juiz poderá determinar a notificação da empresa reclamada para trazer aos autos cópias dos LTCAT (Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), e de laudo pericial da atividade ou local de trabalho, passíveis de utilização como prova emprestada, referentes ao período em que o reclamante prestou serviços na empresa.

Art. 34. As designações de perícias, traduções e interpretações realizadas até a entrada em vigor desta Resolução serão regidas pelas normas vigentes à época da nomeação.

Art. 35. Ficam mantidos os cadastros existentes nos Tribunais Regionais do Trabalho até a validação prevista no art. 8º desta Resolução. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

§ 1º

A validação a que se refere o *caput* deste artigo deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta dias) da entrega, pelo interessado, da integralidade da documentação obrigatória prevista no edital a ser publicado.

(Incluído pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

§ 2º A publicação do edital mencionada no parágrafo anterior deverá ocorrer no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias contados da presente alteração. (Incluído pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 36. As nomeações realizadas no PJe deverão ser registradas no Sistema AJ/JT até que sejam feitas as integrações entre os Sistemas PJe e AJ/JT.

Art. 37. Ficam suspensos o cadastramento e o pagamento de honorários periciais aos órgãos técnicos ou científicos, na forma do art. 156, § 1º, do Código de Processo Civil, até o estabelecimento de critérios correspondentes e desenvolvimento de funcionalidade compatível com os Sistemas PJe e AJ/JT. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 38. Compete às Corregedorias-Regionais, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, a supervisão da correta implementação e aplicação do disposto nesta Resolução.

Art. 39. A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho atuará, *ex officio* ou por provocação, para resguardar a aplicação do disposto nesta Resolução.

(Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

Parágrafo único. O processamento e a apreciação dos requerimentos, impugnações, decisões e recursos quanto a questões relativas ao edital, cadastro e gerenciamento de peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes competem aos Tribunais Regionais do Trabalho, na forma dos respectivos normativos. (Incluído pela Resolução CSJT nº 256, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 40. Fica revogada a Resolução CSJT nº 66/2010.

Art. 41. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 25 de outubro de 2019.

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

ANEXO I DA RESOLUÇÃO CSJT Nº 247/2019

TABELA

HONORÁRIOS DOS TRADUTORES E DOS INTÉRPRETES

ATIVIDADES	VALOR (R\$)
Tradução/versão de textos: valor até as três primeiras laudas*	35,22
Tradução/versão, por lauda excedente às três primeiras	9,39
Interpretação em audiências/sessões com até três horas de duração	58,70
Interpretação em audiências/sessões, por hora excedente às três primeiras	23,48

* Nota: na tradução/versão, cada lauda terá a configuração mínima de trinta e cinco linhas e cada linha terá, pelo menos, setenta toques.

ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT Nº 247/2019
*(Redação dada pela Resolução CSJT nº 256, de 14.2.2020)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA XXª REGIÃO

EDITAL DE CREDENCIAMENTO DE PERITOS, TRADUTORES E INTÉRPRETES Nº xx/xxxx

Cadastramento de profissionais para prestação de serviços de perícia ou exame técnico, tradução e interpretação nos processos judiciais no âmbito da Justiça do Trabalho.

O **PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA XXª REGIÃO**, em cumprimento ao § 2º do art. 156 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, Código de Processo Civil – CPC; a Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 233, de 13 de julho de 2016; e a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019,

CONSIDERANDO que o § 1º do art. 156 do CPC prevê que “os peritos serão nomeados entre os profissionais legalmente habilitados e os órgãos técnicos ou científicos devidamente inscritos em cadastro mantido pelo tribunal ao qual o juiz está vinculado”;

CONSIDERANDO que o art. 1º da Resolução do CNJ nº 233/2016 determina que “os tribunais brasileiros instituirão Cadastro Eletrônico de Peritos e Órgãos Técnicos ou Científicos (CPTEC), destinado ao gerenciamento e à escolha de interessados em prestar serviços de perícia ou de exame técnico nos processos judiciais, nos termos do art. 156, § 1º, do Código de Processo Civil”;

CONSIDERANDO que o art. 3º da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019, dispõe que “cada Tribunal Regional do Trabalho publicará edital, fixando os requisitos a serem cumpridos e os documentos a serem apresentados pelos interessados nos termos desta Resolução e demais regulamentações vigentes, observando-se o modelo constante do Anexo II”;

Ficam abertas as inscrições para o cadastro de profissionais para atuarem nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, conforme os termos e as condições estabelecidas na Resolução CSJT nº 247, de 25 de outubro de 2019, e neste edital:

1. CADASTRAMENTO

O cadastramento destina-se a habilitar peritos, tradutores e intérpretes para prestar serviço de perícia ou de exame técnico, tradução e interpretação, nos processos judiciais, inclusive aqueles que envolvem justiça gratuita, de competência do Tribunal Regional do Trabalho da xxª Região.

1.1. PARTICIPAÇÃO

1.1.1. Poderão participar do presente credenciamento as pessoas físicas especializadas e legalmente habilitadas a atuarem no ramo de atividade compatível com o objeto deste instrumento.

1.1.2. As inscrições deverão ser realizadas no Sistema AJ/JT, a partir de DD de MMMM de AAAA (prazo máximo de 30 dias após a publicação do edital).

1.2. REQUISITOS PARA O CADASTRAMENTO

São requisitos para o cadastramento:

a) a inscrição no Sistema AJ/JT, mediante o fornecimento de todas as informações obrigatórias, e a anuência ao termo de compromisso relativo às exigências e às obrigações impostas na Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019, e nos demais atos normativos referentes à matéria; e

b) a entrega, por meio da utilização do Sistema AJ/JT, de cópia digitalizada dos documentos relacionados no item 1.3 deste Edital.

1.3. DOCUMENTOS

1.3.1. Para o cadastramento será obrigatória a apresentação dos seguintes documentos:

a) documento de identidade oficial (frente e verso) com foto;

b) comprovante de endereço em nome do profissional, emitido há, no máximo, 3 (três) meses da data da inscrição, ou declaração de domicílio do interessado;

c) comprovante da existência de conta corrente individual, para crédito dos honorários;

d) Certidão Negativa do Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Ato de Improbidade Administrativa, emitida pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ;

e) diploma do curso superior devidamente registrado, ou, na impossibilidade deste, certificado de conclusão de curso atualizado (frente e verso), para as profissões que o exijam e para a profissão de grafotécnico;

f) diploma do curso de nível médio técnico devidamente registrado, ou, na impossibilidade deste, certificado de conclusão de curso atualizado (frente e verso), para as profissões que o exijam, desde que comprovada autorização do Conselho/Órgão de Classe para que o profissional de nível médio técnico firme laudo pericial (o documento deverá ser acompanhado da autorização para assinatura do laudo);

g) diploma de conclusão de curso de pós-graduação *lato ou stricto sensu*, caso seja necessário para o exercício de especialidade;

h) certificado de especialização na área de atuação ou certidão do órgão profissional, se for o caso;

i) carteira do Conselho/Órgão de Classe respectivo (frente e verso), em caso de filiação obrigatória para o exercício da profissão que exija curso superior;

j) carteira do Conselho/Órgão de Classe respectivo (frente e verso), em caso de filiação obrigatória para o exercício da profissão que exija curso de nível médio técnico;

k) carteira da Junta Comercial (frente e verso), para a profissão de tradutor ou intérprete;

l) comprovante de inscrição municipal no Cadastro de Contribuintes de Tributos Mobiliários, do local do estabelecimento ou do domicílio declarado pelo prestador de serviço;

m) certidão de regularidade com o Órgão de Classe, quando se tratar de interessado vinculado a entidade profissional;

n) comprovante de pagamento, ao município, do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISSQN, se for o caso.

1.3.2. Sem prejuízo das demais providências previstas neste Edital, ao se cadastrar, o profissional deverá:

a) declarar, ao concordar com o Termo de Adesão constante do Sistema AJ/JT, estar ciente de que não incide nas hipóteses legais de impedimento ou de suspeição previstas no Capítulo II do CPC;

- b) declarar, ao concordar com o Termo de Adesão constante do Sistema AJ/JT, estar ciente de que é vedada ao cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até terceiro grau, de magistrado ou servidor do juízo da causa, a atuação como perito, tradutor ou intérprete;
- c) declarar, ao concordar com o Termo de Adesão constante do Sistema, que não é detentor de cargo, emprego ou função pública, nas hipóteses exigidas pela Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019;
- d) declarar a prestação ou não de serviços na condição de Assistente Técnico nos últimos 3 (três) anos, se comprometendo a, antes de aceitar quaisquer nomeações, verificar se houve atuação em favor de uma das partes do processo e, em caso positivo, recusar o encargo e apresentar justificativa, informando ao magistrado nomeante sua especialidade, a unidade jurisdicional em que tenha atuado, o número do processo, o período de trabalho e o nome do contratante;
- e) preencher o formulário referente à contribuição para o Regime Geral da Previdência Social, se for o caso.

1.4. VALIDAÇÃO DO CADASTRO

1.4.1. O cadastramento e a validação de profissionais estão condicionados ao atendimento deste Edital e ao preenchimento correto do cadastro no Sistema AJ/JT.

1.4.2. Comissão específica ou outro órgão será designado pelo Tribunal para conferência e validação das informações e dos documentos relativos aos dados cadastrais e profissionais.

1.4.3. A unidade competente para efetuar a retenção tributária no Tribunal, será responsável pela conferência e pela validação das informações e dos documentos relacionados à contribuição para o Regime Geral da Previdência Social e ao Imposto sobre Serviço de Qualquer Natureza – ISSQN.

1.4.4. A aprovação ou não do cadastro será informada ao interessado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da entrega da documentação completa, por meio do endereço eletrônico por ele fornecido.

1.4.5. Aprovado o cadastro, o profissional estará habilitado a atuar nas cidades escolhidas.

1.4.6. A documentação apresentada e as informações registradas no Sistema AJ/JT, para fins de cadastramento, são de inteira responsabilidade do profissional, que são garantidores de sua autenticidade e veracidade, sob as penas da lei.

2. ACESSO AO SISTEMA

O acesso externo ao Sistema AJ/JT, pelo qual serão feitas as inscrições dos candidatos, se dará por meio da rede mundial de computadores, através do link <https://portal.siggeo.jt.jus.br/portal-externo>.

3. MUNICÍPIOS DE ATUAÇÃO

Ao efetuar o cadastramento, os profissionais deverão informar a(s) unidade(s) da federação, e o(s) município(s) em que pretendem atuar, não havendo impedimento para que atuem em mais de uma, desde que respeitados os termos deste Edital e da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019.

4. DEVERES DOS PROFISSIONAIS

4.1. São deveres dos profissionais credenciados:

I – atuar com diligência;

II – cumprir os deveres previstos em lei;

III – observar o sigilo devido nos processos em segredo de justiça;

IV – observar, rigorosamente, a data e os horários designados para a realização das perícias e dos atos técnicos ou científicos;

V – apresentar os laudos periciais e/ou complementares no prazo legal ou em outro fixado pelo magistrado;

VI – manter seus dados cadastrais e informações correlatas atualizados;

VII – providenciar a imediata devolução dos autos judiciais quando determinado pelo magistrado;

VIII – cumprir as determinações do magistrado quanto ao trabalho a ser desenvolvido;

IX – nas perícias:

a) responder fielmente aos quesitos, bem como prestar esclarecimentos complementares que se fizerem necessários;

b) identificar-se ao periciando ou à pessoa que acompanhará a perícia, informando os procedimentos técnicos que serão adotados na atividade pericial;

c) devolver ao periciando ou à pessoa que acompanhará a perícia toda a documentação utilizada.

4.2. Os profissionais habilitados nos termos deste Edital deverão dar cumprimento aos encargos que lhes forem atribuídos, salvo justo motivo previsto em lei ou no caso de força maior, justificado pelos profissionais, a critério do magistrado, sob pena de sanção, nos termos da lei e dos regulamentos próprios.

5. NOMEAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

5.1. Caberá ao magistrado, nos feitos de sua competência, escolher, por meio do Sistema, profissional regularmente cadastrado e habilitado, promovendo sua regular nomeação.

5.2. A nomeação a que se refere o item 5.1 será realizada, equitativamente, de forma direta ou mediante sorteio, observada a necessidade do juízo, a impessoalidade, a capacidade técnica do profissional e a sua participação em trabalhos anteriores.

6. VEDAÇÕES

6.1. É vedado o exercício do encargo de perito, tradutor ou intérprete ao profissional:

a) que incida nas hipóteses legais de impedimento ou de suspeição previstas no Capítulo II do CPC;

b) que tenha servido como assistente técnico de qualquer das partes, nos 3 (três) anos anteriores;

c) que seja cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de advogado ou magistrado, com atuação no processo ou de servidor do juízo em que tramita a causa, devendo declarar, se for o caso, o seu impedimento ou a sua suspeição;

d) que seja detentor de cargo, emprego ou função pública, exceto nas hipóteses do inciso I do § 3º do art. 95 do CPC.

6.2. É vedado o exercício do encargo de tradutor ou intérprete ao profissional:

a) que não tiver a livre administração de seus bens;

b) que for arrolado como testemunha ou atuar como perito no processo no qual tenha sido nomeado;

c) que estiver inabilitado para o exercício da profissão por sentença penal condenatória, enquanto durarem seus efeitos.

7. SUSPENSÃO, EXCLUSÃO E INATIVAÇÃO DO CADASTRO

7.1. O profissional credenciado poderá ser suspenso ou excluído do cadastro, por até 5 (cinco) anos, pelo Tribunal a que esteja vinculado, por quaisquer das hipóteses abaixo:

a) a pedido;

b) por representação do magistrado no caso de descumprimento de dispositivos da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº

247, de 25 de outubro de 2019, de atos normativos do CSJT e do Tribunal a que estiver vinculado, deste Edital de Credenciamento ou por outro motivo relevante;

c) quando, por dolo ou culpa, prestar informações inverídicas, agir com negligência ou desídia;

d) por meio de comunicação de suspensão ou de exclusão pelo órgão de classe ao CSJT ou ao Tribunal a que estiver vinculado.

7.1.1. A suspensão ou a exclusão a que se refere o item 7.1 não desonera o profissional ou de seus deveres nos processos ou procedimentos para os quais tenha sido nomeado, salvo determinação expressa do juiz da causa.

7.1.2. Nas hipóteses das alíneas "b", "c" e "d" do item 7.1 será observado o contraditório e a ampla defesa.

7.2. O profissional poderá optar por suspender temporariamente seu credenciamento, evitando futuras designações.

7.2.1. A opção mencionada no item 7.2 não desonera o profissional de seus deveres nos processos ou procedimentos para os quais tenha sido nomeado, salvo determinação expressa do juiz da causa.

8. ARBITRAMENTO E PAGAMENTO DOS HONORÁRIOS

8.1. Nas perícias, traduções e interpretações custeadas pelas partes, os honorários serão arbitrados e pagos nos termos da legislação vigente, desde que o profissional esteja regularmente credenciado no Sistema AJ/JT.

8.2. Em casos de gratuidade da justiça, os honorários serão arbitrados de acordo com as regras e tabelas constantes da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019.

8.2.1. O pagamento efetuar-se-á mediante determinação do Presidente do Tribunal, após requisição expedida pelo juiz do feito, observando-se, rigorosamente, a ordem cronológica de apresentação no Sistema AJ/JT, apurada a partir da data em que o magistrado competente lançar sua assinatura eletrônica.

8.2.2. A quantia devida, após a retenção e recolhimento dos tributos, será depositada em conta indicada pelo perito, tradutor ou intérprete ou, em caso excepcional e pontual, mediante depósito judicial vinculado ao processo no qual ocorreu a prestação de serviços.

9. DA IMPUGNAÇÃO DO EDITAL

9.1. Qualquer pessoa poderá solicitar esclarecimentos, providências ou impugnar este Edital de Credenciamento.

9.1.1. A impugnação, devidamente fundamentada, deverá ser dirigida a(o) _____ (autoridade definida pelo Tribunal), e apresentada via _____ (e-mail, protocolo, etc.), no prazo de xx dias, contados da publicação deste Edital.

9.1.2. Recebida a impugnação, _____ (autoridade definida pelo Tribunal) proferirá decisão no prazo de xx dias, cujo teor será publicado e informado ao requerente.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1. O Tribunal poderá promover diligências destinadas a esclarecer/validar as informações prestadas pelos profissionais.

10.2. O cadastramento pelo profissional implica conhecimento e aceitação das exigências previstas em lei, na Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 247, de 25 de outubro de 2019, nas demais normas expedidas sobre o assunto no âmbito da Justiça do Trabalho e no presente Edital.

10.3. A permanência do profissional no Cadastro Eletrônico de Peritos, Tradutores e Intérpretes fica condicionada à ausência de impedimentos ou restrições ao exercício profissional.

10.4. O cadastramento e a respectiva validação são requisitos obrigatórios para o profissional ser remunerado pelos serviços prestados.

10.5. O cadastramento do profissional no Sistema AJ/JT não assegura direito subjetivo à nomeação para efetiva atuação.

10.6. O cadastramento no TRT-xxª Região ou a efetiva atuação do profissional não gera vínculo empregatício ou estatutário, nem obrigação de natureza previdenciária (benefício).

10.7. As comunicações judiciais e administrativas serão realizadas, preferencialmente, por meio eletrônico, devendo, também por este motivo, ser mantidos atualizados os dados cadastrais.

10.8. Os casos não disciplinados neste Edital serão examinados e decididos pela autoridade competente.

10.9. O presente Edital será publicado no DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho e será disponibilizado no sítio eletrônico do TRT-xxª Região.

Cidade, xx de xxxx de xxxx.

DESEMBARGADOR PRESIDENTE

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA xxª REGIÃO

RESOLUÇÃO CSJT (Republicação)

RESOLUÇÃO CSJT Nº 253, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2019.

*(Republicada em cumprimento ao art. 2º da Resolução CSJT nº 255, de 14.2.2020)

Dispõe sobre a concessão de férias a magistrados 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 Presidente João Batista Brito Pereira, presentes os Exmos.

Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Augusto César Leite de Carvalho e José Roberto Freire Pimenta, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Lairto José Veloso, Nicanor de Araújo Lima e Ana Paula Tauceda Branco, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

Considerando a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para expedir normas que se refiram a gestão de pessoas, conforme dispõe o art. 6º, inciso II, do seu Regimento Interno;

Considerando a instituição do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT), mediante a Resolução CSJT nº 217, de 23 de março de 2018;

Considerando a necessidade de dar tratamento uniforme a questões não pacificadas de gestão de pessoas, que podem comprometer a utilização pelos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau de um único sistema informatizado;

Considerando o disposto no art. 2º da Resolução CNJ nº 293, de 27 de agosto de 2019;

Considerando a necessidade de organização e formalização da escala de férias dos magistrados nos Tribunais Regionais do Trabalho, de forma padronizada e transparente;

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-5003-47.2019.5.90.0000,

R E S O L V E:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta resolução disciplina a concessão de férias e o pagamento das vantagens pecuniárias delas decorrentes aos magistrados da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Art. 2º Os magistrados da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau terão direito a 60 (sessenta) dias de férias individuais a cada ano de efetivo exercício, contínuos ou fracionados em duas etapas de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. As férias não podem ser marcadas de forma fracionada em períodos inferiores a 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO II

DA AQUISIÇÃO E FRUIÇÃO

Art. 3º Serão exigidos doze meses de exercício no cargo para o primeiro período aquisitivo de férias, independentemente da averbação de tempo de serviço anterior.

§ 1º Não será exigido interstício algum para as férias subsequentes ao primeiro período aquisitivo, considerando-se cada exercício como o ano civil.

§ 2º O interstício de que trata o *caput* também será exigido para os magistrados de segundo grau do quinto constitucional em relação ao primeiro período aquisitivo, sendo dispensado para os períodos subsequentes.

Art. 4º Podem ser averbados, para efeitos de férias, os períodos aquisitivos, completos e incompletos, sem lapso de continuidade, referentes ao exercício da magistratura.

Art. 5º As férias somente poderão ser acumuladas por imperiosa necessidade do serviço, em casos excepcionalíssimos, e por até o máximo de 60 (sessenta) dias.

§ 1º Presume-se a necessidade imperiosa do serviço nas seguintes situações:

I - exercício de cargo ou função de:

- a) presidente;
- b) vice-presidente;
- c) corregedor regional;
- d) diretor de escola judicial.

II - convocação de magistrado por tribunal ou conselho para atuar em substituição ou auxílio, por prazo indeterminado ou período mínimo de seis meses, contado a partir da data prevista para o início das férias a serem interrompidas;

III - designação de magistrado para acumular mais de três acervos processuais, assim definidos pelo art. 2º, inciso II, da Lei nº 13.095, de 12 de janeiro de 2015, por prazo indeterminado ou período mínimo de seis meses, contado a partir da data prevista para o início das férias a serem interrompidas.

§ 2º A acumulação de férias deverá ser justificada e autorizada expressamente por ato da autoridade regimentalmente competente, a ser referendado pelo Órgão Especial, se houver, ou pelo Tribunal Pleno, em decisão fundamentada.

§ 3º Caso o magistrado esteja em exercício em outro órgão do Poder Judiciário, caberá ao seu dirigente máximo o reconhecimento da situação de necessidade de serviço.

Art. 6º Os afastamentos não remunerados suspendem a contagem do período aquisitivo, que será retomada na data do retorno.

CAPÍTULO III

DA MARCAÇÃO

Art. 7º As férias serão organizadas em escalas anuais e submetidas à autoridade competente, para aprovação ou readequação, observada a não interrupção da prestação jurisdicional nas unidades judiciárias.

§ 1º Os Tribunais publicarão a escala de férias e farão os lançamentos no sistema informatizado até o último dia útil do mês de novembro do ano anterior a que se referirem.

§ 2º Na organização da escala, serão observadas as solicitações feitas pelos magistrados até o último dia do mês de outubro de cada ano.

§ 3º Em caso de ausência de manifestação no prazo fixado pelo Tribunal, o magistrado será instado a supri-la no prazo de dez dias; não o fazendo, as férias serão marcadas de ofício pela autoridade competente.

Art. 8º É obrigatória a marcação de 60 (sessenta) dias de férias por ano.

Parágrafo único. É vedado o usufruto de férias do exercício corrente sem a integral fruição do saldo de exercícios anteriores.

Art. 9º Os magistrados de primeiro grau em exercício na mesma Vara do Trabalho não poderão usufruir férias concomitantemente.

Art. 10. O magistrado convocado para desempenhar funções em outro órgão, por períodos ininterruptos iguais ou superiores a um ano, terá as suas férias organizadas e aprovadas pela autoridade competente do órgão de exercício, que comunicará ao Tribunal Regional do Trabalho de origem, no prazo de até 45 dias antes do início das férias, para as providências pertinentes.

§ 1º Nos casos previstos no *caput*, o Tribunal de origem permanecerá responsável por controlar a fruição e o saldo de férias do magistrado, devendo solicitar ao órgão de exercício as medidas cabíveis para a observância da legislação e da normatização pertinentes.

§ 2º Na hipótese de não cumprimento do art. 8º, caberá ao Tribunal de origem comunicar ao órgão de exercício do magistrado a data-limite para o

gozo das férias.

CAPÍTULO IV

DA ALTERAÇÃO

Art. 11. Após a publicação da escala de férias de que trata o art. 7º, poderá ocorrer alteração por interesse da administração ou do magistrado, devendo, este submeter a justificativa à apreciação da autoridade competente.

§ 1º O prazo para alteração das férias, por iniciativa do magistrado, será de, no mínimo, quarenta e cinco dias antes da data do início.

§ 2º É dispensada a observância do prazo previsto no § 1º na hipótese de:

I - necessidade do serviço, a ser avaliada pela autoridade competente para a alteração das férias;

II - licença para tratamento de saúde;

III - licença por acidente em serviço;

IV - licença por motivo de doença em pessoa da família;

V - licença à gestante e à adotante;

VI - licença-paternidade;

VII - afastamento por motivo de falecimento de cônjuge, companheiro, ascendente, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

§ 3º Nos casos das licenças e afastamentos previstos nos incisos II a VII do § 2º, quando concedidos antes do início das férias, estas serão remarcadas para o primeiro dia útil após o término da licença ou afastamento, salvo se o magistrado requerer outra data ou se houver impedimento para a fruição das férias no período.

§ 4º As alterações de férias de magistrado em exercício em outro órgão deverão ser justificadas perante a autoridade competente desse órgão e comunicadas ao Tribunal de origem, observados os prazos previstos neste artigo.

CAPÍTULO V

DA INTERRUPTÃO

Art. 12. As férias poderão ser interrompidas de ofício, por estrita necessidade do serviço.

§ 1º A interrupção das férias deverá ser formalizada por ato convocatório motivado, do qual terá ciência o magistrado afetado, ou por pedido unilateral deste, a ser submetido à análise da conveniência e oportunidade pela Administração. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 255, de 14 de fevereiro de 2020)

§ 2º A convocação de magistrado para participar de curso oficial de escola judicial equipara-se à necessidade do serviço para os efeitos deste artigo. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 255, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 13. O gozo do saldo remanescente das férias interrompidas ocorrerá de forma contínua, seguida a ordem cronológica dos períodos aquisitivos.

Parágrafo único. O saldo remanescente de que trata o *caput* não gera efeitos financeiros quanto ao adiantamento da remuneração e da gratificação natalina, ao abono pecuniário ou ao adicional de férias.

Art. 14. A atuação voluntária do magistrado nos cursos durante seu período de férias, quando não autorizada oficialmente pela autoridade competente do Tribunal, não caracteriza interrupção dessas e não gera o direito a compensação futura. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 255, de 14 de fevereiro de 2020)

Art. 15. A participação de Desembargador em sessão administrativa durante suas férias, em razão da necessidade de integralização de quórum, gera o direito a compensação equivalente aos dias de atuação.

CAPÍTULO VI

DA SUSPENSÃO

Art. 16. As licenças e os afastamentos referidos nos incisos II e III do § 2º do art. 11, concedidos durante o usufruto das férias, suspendem o curso dessas.

Parágrafo único. O saldo remanescente das férias suspensas deverá ser usufruído em único período nos 3 (três) meses após o término da licença.

CAPÍTULO VII

DO ABONO PECUNIÁRIO

Art. 17. É facultada a conversão de um terço de cada período de férias em abono pecuniário.

§ 1º A conversão do terço de férias deverá ser requerida com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início da efetiva fruição, com indicação do período a ser convertido, que deverá ser, necessariamente, o terço inicial ou final das férias.

§ 2º O deferimento da conversão de um terço das férias do magistrado dependerá da disponibilidade orçamentária.

§ 3º Ficam excluídos do direito previsto no *caput* os magistrados afastados para fins de aperfeiçoamento profissional, por períodos considerados de longa duração (Resolução CNJ nº 64/2008, 2º, III), bem como para exercer a presidência de associação de classe (Lei Complementar nº 35/1979, 73, III).

§ 4º A conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário deverá acarretar, no mínimo:

I) 8 (oito) dias úteis, de efetiva prestação de serviços, na hipótese de fracionamento em dois períodos de 30 (trinta) dias;

II) 15 (quinze) dias úteis, de efetiva prestação de serviços, na hipótese de fruição de um único período de 60 (sessenta) dias.

CAPÍTULO VIII

DA REMUNERAÇÃO

Art. 18. Por ocasião das férias, o magistrado terá direito:

I – no caso de marcação de 60 (sessenta) dias contínuos:

a) ao adicional de férias correspondente a um terço da remuneração de dois meses;

b) opcionalmente:

1. ao adiantamento de 50% da gratificação natalina do referido ano, se já não tiver sido pago;

2. à antecipação da remuneração líquida dos dois meses seguintes, na proporção de 90% (noventa por cento), descontadas as consignações em folha de pagamento;

3. à conversão de 20 (vinte) dias das férias em abono pecuniário, se requeridos e cumpridos os requisitos do art. 17;

II – no caso de fracionamento em duas etapas de 30 (trinta) dias, no início da fruição de cada uma dessas:

a) ao adicional de férias correspondente a um terço da remuneração mensal;

b) opcionalmente:

1. ao adiantamento de 50% da gratificação natalina do referido ano, se já não tiver sido pago;

2. à antecipação da remuneração líquida do próximo mês, na proporção de 90% (noventa por cento), descontadas as consignações em folha de pagamento;

3. à conversão de 10 (dez) dias das férias em abono pecuniário, se requeridos e cumpridos os requisitos do art. 17.

Art. 19. O adicional de férias terá como base de cálculo o subsídio do magistrado vigente no lapso de 60 (sessenta) dias, no caso do inciso I do art. 18, ou de 30 (trinta) dias, no caso do inciso II do art. 18, contados de maneira ininterrupta, ainda que se prolongue para momento em que o magistrado não mais esteja na fruição das férias em razão de interrupção ou suspensão.

§ 1º Em caso de revisão, reajuste ou qualquer outra alteração do subsídio do magistrado, que ocorra durante o curso do lapso estabelecido no *caput*, o valor do adicional de férias será calculado de forma proporcional aos dias de vigência de cada composição remuneratória.

§ 2º Na hipótese de o magistrado exercer cargo que implique a percepção de verba de representação, será esta considerada para fins de cálculo do adicional de férias.

§ 3º A contribuição previdenciária para o Plano de Seguridade Social do Servidor Público e a contribuição para o regime de previdência complementar não incidirão sobre o adicional de férias.

Art. 20. O pagamento da remuneração de férias, bem como do respectivo adicional, será efetuado em até dois dias antes do início do seu usufruto, devendo constar, preferencialmente, da folha de pagamento do mês anterior.

Art. 21. A devolução da antecipação da remuneração será realizada mediante acerto financeiro em folha de pagamento dos meses do usufruto das férias.

Art. 22. A alteração do período de gozo das férias implica a suspensão do pagamento das respectivas vantagens pecuniárias.

Parágrafo único. Caso já tenha recebido as vantagens referidas no *caput* deste artigo, o magistrado deverá devolvê-las integralmente, no prazo de cinco dias úteis contados da data do crédito ou do deferimento da alteração, se esta ocorrer em data posterior à do crédito, salvo nas seguintes hipóteses:

I – alteração da escala de férias por necessidade do serviço;

II – interrupção ou suspensão do gozo das férias;

III – novo período de férias compreendido no trimestre subsequente.

Art. 23. A Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição – GECJ não comporá a remuneração das férias nem integrará a base de cálculo do adicional de férias.

CAPÍTULO IX

DA INDENIZAÇÃO

Art. 24. O magistrado, quando do seu afastamento definitivo do Tribunal, terá direito à indenização dos períodos aquisitivos vencidos não usufruídos e ao incompleto, este na proporção de 2/12 (dois doze avos) por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias.

§ 1º Não será devida a indenização de férias nos casos em que o magistrado requerer a averbação dos períodos aquisitivos em outro órgão.

§ 2º A indenização de férias de que trata este artigo será calculada com base no valor do subsídio no mês da vacância.

§ 3º Ao magistrado que já houver usufruído férias e se afastar definitivamente do Tribunal, sem que haja completado o período aquisitivo correspondente, não será imputada responsabilidade pela reposição ao erário dos valores relativos à proporcionalidade que faltar para completar o respectivo período aquisitivo.

Art. 25. Ao magistrado em atividade, é devida indenização de férias não gozadas, por imperiosa necessidade do serviço, nos termos do art. 5º, após o acúmulo de 60 (sessenta) dias, desde que não tenham sido usufruídas até o término do período aquisitivo subsequente.

§ 1º As férias eventualmente acumuladas na forma deste artigo serão indenizadas mediante requerimento do magistrado, observada a disponibilidade orçamentária.

§ 2º É vedada a indenização de férias a magistrado em atividade antes de decorridos três anos do recebimento da indenização anterior.

§ 3º A indenização das férias a que se refere este artigo tem como base de cálculo o valor do subsídio do mês de pagamento, sem correção monetária ou juros.

Art. 26. Em qualquer hipótese, as férias são devidas com o adicional de 1/3, nos termos dos arts. 7º, XVII, e 39, § 3º, ambos da Constituição da República, e da Súmula nº 328 do STF.

Art. 27. Sobre a indenização de férias não incidirá desconto a título de Imposto de Renda Retido na Fonte, de contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor Público e de contribuição para a previdência complementar.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. As férias acumuladas até a publicação desta Resolução não são passíveis de indenização na forma do art. 25.

Art. 29. Em caso de indisponibilidade financeira ou orçamentária, as indenizações previstas no art. 25 poderão ser suspensas, sem prejuízo da marcação do saldo em acúmulo.

Parágrafo único.

Na hipótese do *caput*, em havendo recurso orçamentário e financeiro insuficiente para o pagamento de todos os pedidos de indenização, será dada prioridade aos magistrados:

I – idosos e/ou pessoas com deficiência, assim definidos na Lei nº 13.146/2015;

II – pessoas com doenças graves, assim definidas na Lei nº 7.713/1988 (art. 6º, XIV);

III – com maior saldo de férias em acúmulo, utilizando-se este critério de forma sucessiva ao inciso I.

Art. 30. Fica revogada a Resolução CSJT nº 40, de 31 de agosto de 2007.

Art. 31. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, respeitados os períodos de férias já marcados para o ano de sua vigência e que se encontrem em conformidade com a Constituição da República e com a Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979.

Brasília, 22 de novembro de 2019.

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

RESOLUÇÃO CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 258, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020.

Aprova a revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020 para o ano de 2020.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro João Batista Brito Pereira, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Augusto César Leite de Carvalho, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

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 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 os princípios de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário e das políticas judiciárias do Conselho Nacional de Justiça, instituídos pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 221/2016, materializados nos Processos Participativos realizados pelos Tribunais Regionais do Trabalho nos meses de maio a julho;

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. 12, inciso V, da Portaria CNJ nº 59/2019, 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 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, bem como pela Coordenadoria de Gestão Estratégica do CSJT, amplamente discutidas e consolidadas pelos assessores de Gestão Estratégica dos Tribunais Regionais do Trabalho na 2ª Reunião de Análise da Estratégia da Justiça do Trabalho nos dias 26 e 27 de agosto de 2019;

Considerando a proposta de revisão do Plano Estratégico deliberada na 2ª Reunião Preparatória para XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizada no dia 28 de agosto de 2019;

Considerando a proposta de revisão do Plano Estratégico aprovada pelos Presidentes e Corregedores durante a 9ª Reunião Ordinária do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho, realizada nos dias 20 e 21 de novembro de 2019;

Considerando as deliberações do XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado nos dias 25 e 26 de novembro de 2019;

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 deliberação do Plenário do CSJT nos autos do Processo CSJT-AN-554-12.2020.5.90.0000,

R E S O L V E:

Art. 1º Fica aprovada a revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020, para o ano de 2020, nos termos do anexo da presente Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação com efeitos retroativos a 1º de janeiro de 2020.

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA

Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Anexos

Anexo 3: [Anexo da Resolução CSJT n. 258/2020](#)

ÍNDICE

Coordenadoria Processual	1		Resolução
Acórdão	1		
Acórdão	1		

Resolução

3 |