



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

**DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº1879/2015

Data da disponibilização: Sexta-feira, 18 de Dezembro de 2015.

|  |  |
|--|--|
| <p>Conselho Superior da Justiça do Trabalho</p> <p>Ministro Conselheiro Antônio José de Barros Levenhagen<br/>Presidente</p> <p>Ministro Conselheiro Ives Gandra Martins Filho<br/>Vice-Presidente</p> <p>Ministro Conselheiro Brito Pereira<br/>Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho</p> | <p>Setor de Administração Federal Sul (SAFS) Quadra 8 - Lote 1,<br/>Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF<br/>CEP: 70070943</p> <p>Telefone(s) : (61) 3043-3710<br/>(61) 3043-3658</p> |
|--|--|

**Coordenadoria Processual**

**Resolução**

**Resolução**

**Resolução**

RESOLUÇÃO CSJT N.º 159, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2015

Dispõe sobre a Política Nacional de Educação para servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

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

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

Considerando o disposto no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006; o art. 10 da Lei 11.416, de 15 de dezembro de 2006; o anexo III da Portaria Conjunta nº 3, de 31 de maio de 2007;

Considerando o estudo realizado pelo Grupo de Trabalho instituído pelo Ato nº 193/CSJT.GP.SG.CGPEs, de 24 de junho de 2013; e

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-2505-51.2014.5.90.0000,

**R E S O L V E**

Art. 1º Instituir a Política Nacional de Educação para os servidores do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, com o propósito de servir de referência para as ações de capacitação, com vistas à formação, atualização e aperfeiçoamento contínuo dos seus servidores.

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Para os fins desta Resolução entende-se por:

I – Ações de capacitação: cursos presenciais, semipresenciais e a distância, grupos formais de estudos, treinamentos em serviço, programas de reciclagem, seminários, congressos, simpósios e correlatos, desde que contribuam para o desenvolvimento do servidor e estejam alinhados às estratégias institucionais da Justiça do Trabalho;

II – Evento: ação de capacitação realizada na modalidade presencial, semipresencial ou a distância;

III – Plano Anual de Capacitação (PAC): instrumento de planejamento de ações de capacitação voltado para o desenvolvimento de competências necessárias que garantam a eficácia dos resultados almejados pelos Tribunais Regionais do Trabalho; e

IV – Planejamento Estratégico: instrumento de planejamento de iniciativa do Poder Judiciário, do Judiciário do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho com a definição de suas missões, visões e valores institucionais, além dos objetivos e metas a alcançar.

Art. 3º São princípios da Política Nacional de Educação:

I – Democratização das oportunidades de capacitação: ações educativas oferecidas a todos os servidores do Judiciário do Trabalho de 1º e 2º graus, independentemente da área e do local de atuação;

II – Responsabilidade compartilhada: educação como responsabilidade de todos – servidor, gestor, gestão de pessoas e alta administração;

III – Excelência nos serviços: aprimoramento contínuo da qualidade e eficiência dos serviços prestados;

IV – Valorização do servidor: reconhecimento das competências adquiridas pelo servidor para o exercício de atividades de maior grau de responsabilidade e complexidade;

V – Valorização da instrutoria interna: realização de ações educacionais que priorizem a experiência e o conhecimento dos servidores do Judiciário do Trabalho;

VI – Gestão do conhecimento: formação de capital intelectual pela construção, armazenamento e compartilhamento de conhecimentos e experiências entre servidores;

VII – Educação integral: educação com o objetivo de desenvolver o ser humano em todas as suas dimensões, estimulando o raciocínio, a sensibilidade e a visão crítica do ambiente;

VIII – Inovação e participação: ações de educação que incentivem a inovação e a participação do servidor, assegurando a transferência efetiva do aprendizado e possibilitando o desenvolvimento de competências num processo de melhoria contínua; e

IX – Alinhamento Estratégico: ações de educação alinhadas aos objetivos estratégicos do Poder Judiciário, do Judiciário do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, propiciando ao servidor a compreensão do seu papel no alcance de resultados organizacionais.

Art. 4º São diretrizes da Política Nacional de Educação:

I – Otimizar os recursos orçamentários disponíveis para a educação corporativa, buscando a adoção de formatos, métodos, técnicas e soluções de aprendizagem, que assegurem a melhor relação custo-benefício para a Administração;

II – Priorizar ações de instrutoria interna, educação a distância e compartilhamento de cursos; e

III – Avaliar, permanentemente, os resultados advindos das ações de capacitação.

## CAPÍTULO II

### DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO E DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Art. 5º O Plano Anual de Capacitação (PAC) será elaborado com base no levantamento das necessidades de treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e/ou por competência, bem como a partir de outras demandas identificadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, em alinhamento com o Planejamento Estratégico.

Art. 6º As ações de capacitação serão destinadas, prioritariamente, aos servidores em exercício no Judiciário do Trabalho, podendo ser oferecidas a servidores de outros órgãos do Poder Judiciário ou de instituições com os quais os Tribunais Regionais do Trabalho tenham firmado acordo de cooperação, hipótese em que os participantes deverão seguir os critérios de aproveitamento previstos pelo órgão promotor.

§ 1º Mediante análise e autorização das unidades competentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, poderão ser oferecidas vagas em eventos internos ou na modalidade a distância para estagiários do próprio órgão.

§ 2º Não poderão participar de ações de capacitação de que trata esta Resolução os servidores em gozo de férias, ou usufruindo as licenças previstas nos incisos I a VII do artigo 81, detalhadas nos artigos 83, 84, 85, 86, 87, 91 e 92, os afastamentos previstos nos artigos 93, 94, 95, 96 e 96-A, assim como as licenças dispostas nos artigos 202, 207, 208, 210 e 211, todos da Lei nº 8.112/90.

Art. 7º Cada ação de capacitação deve explicitar, no mínimo:

I - os objetivos propostos;

II - os resultados pretendidos;

III - o público-alvo;

IV - a estimativa de investimento; e

V – a carga horária prevista.

Art. 8º As ações de capacitação dirigidas aos servidores dos Tribunais Regionais do Trabalho devem contemplar as seguintes linhas de atuação:

I – Ambientação: direcionada ao servidor recém-ingresso nos Tribunais Regionais do Trabalho, com o objetivo de favorecer a assimilação da cultura, do sistema de valores e dos padrões de conduta esperados;

II – Cidadania corporativa: desenvolvimento de um conjunto de atitudes e comportamentos favoráveis à adequada atuação do servidor no desempenho de suas atribuições, por meio de ações de sensibilização e capacitação voltadas para o conhecimento e aplicabilidade de conceitos relativos à conduta ética e valores institucionais;

III – Capacitação continuada: voltada para a aquisição, a atualização e o aperfeiçoamento das competências necessárias para o melhor desempenho das atividades funcionais, alinhadas ao cumprimento da missão institucional, em áreas específicas do conhecimento;

IV – Aperfeiçoamento e Especialização: cursos de pós-graduação nos níveis de especialização, de mestrado e de doutorado, visando à ampliação e ao aprofundamento de competências em áreas de interesse do órgão;

V - Desenvolvimento gerencial: voltada para a formação e desenvolvimento de lideranças, com a finalidade de assegurar uma linguagem gerencial única, focada na gestão estratégica do capital humano e intelectual dos Tribunais Regionais do Trabalho;

VI – Reciclagem Anual para a Atividade de Segurança: voltada para o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades específicas para servidores ocupantes do cargo de Técnico Judiciário, área Administrativa, especialidade Segurança; e

VII– Responsabilidade Socioambiental: voltado para aquisição de conhecimentos e atitudes inovadoras, visando a sensibilização e adoção de práticas em benefício da sociedade e do meio ambiente.

§ 1º A certificação do servidor em ações de capacitação oferecidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho fica condicionada à frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária total do evento.

§ 2º Será exigida a carga horária mínima de 30 horas de aula, em período não superior a dois anos, para os ocupantes de cargos ou funções de natureza gerenciais.

§ 3º Para as ações previstas no inciso VI, deverá ser observado o normativo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho que trata da matéria.

Art. 9º A frequência em eventos presenciais de capacitação, oferecidos pelo órgão, será considerada como hora trabalhada.

§ 1º As ações de capacitação deverão ser oferecidas, preferencialmente, durante a jornada de trabalho do servidor.

§ 2º Os servidores inscritos em ações de educação a distância oferecidas pelos órgãos do Poder Judiciário podem dedicar uma hora da jornada diária de trabalho para participação nas atividades propostas.

§ 3º As horas de capacitação que excederem a jornada diária não serão compensadas nem computadas como horas extraordinárias.

§ 4º As horas de estudo realizadas pelo servidor fora das dependências do Poder Judiciário, na metodologia a distância, não serão computadas como horas trabalhadas.

Art. 10. Os eventos de capacitação de que trata esta Resolução podem ocorrer da seguinte forma:

I – Evento Interno: promovido e organizado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, empregando instrutoria interna, terceiros contratados, conforme legislação vigente, ou por cooperação com instituições públicas, mediante acordos ou convênios; e

II – Evento externo: promovido e organizado por pessoa física ou jurídica contratada para este fim ou por cooperação com instituições públicas, mediante acordos ou convênios.

Art. 11. As ações de capacitação de que trata o artigo 8º poderão ser viabilizadas mediante:

I– modalidade presencial, semipresencial ou a distância;

II – instrutores internos e/ou contratados;

III– conteudistas internos e/ou contratados;

IV – tutores internos e/ou contratados; e

V– convênios e/ou contratos com instituições de ensino, universidades ou centros de treinamento, públicos ou privados.

§ 1º As ações de capacitação dos servidores serão conduzidas, preferencialmente, por magistrados e servidores na condição de instrutores internos.

§ 2º A remuneração dos instrutores internos observará a tabela estabelecida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 12. Serão priorizadas, sempre que possível, a educação a distância, observada a especificidade da ação formativa.

Parágrafo único. Nas ações de educação a distância, os órgãos do Judiciário do Trabalho de 1º e 2º graus deverão dar prioridade à utilização de softwares livres que atendam a padrões internacionais de interoperabilidade, para reduzir custos e permitir o compartilhamento de recursos.

Art. 13. Cabe ao servidor que participar de evento externo de capacitação:

I - encaminhar à unidade competente, no prazo de até 30 (trinta) dias úteis do término do evento, cópia autenticada do certificado/diploma ou da declaração de participação no curso, podendo essa autenticação ser feita pela chefia imediata ou por servidor daquela unidade à vista do original; e

II - repassar à unidade em que esteja lotado os conhecimentos adquiridos no evento.

Art. 14. A participação de servidor em ações de capacitação de que trata esta Resolução não assegura, por si só, a percepção do Adicional de Qualificação, sendo necessário, para esse fim, que sejam atendidos os critérios definidos nos normativos próprios de cada Tribunal Regional do Trabalho.

### CAPÍTULO III DAS AVALIAÇÕES

Art. 15. As ações de capacitação deverão ser avaliadas pelos Tribunais, sempre que possível, com o objetivo de subsidiar novas tomadas de decisões, observando-se a especificidade da ação formativa, em quatro níveis: reação, aprendizagem, aplicação (impacto) e resultado.

§ 1º A avaliação de reação tem como objetivo diagnosticar as impressões dos servidores sobre as ações formativas com relação a conteúdo, instrutores, recursos educacionais, ambiente, instalações e outros.

§ 2º A avaliação de aprendizagem tem como objetivo examinar se os servidores absorveram os conhecimentos e aperfeiçoaram as habilidades e atitudes.

§ 3º A avaliação de aplicação (impacto) tem como objetivo identificar se os servidores estão transferindo para a atividade laboral os conhecimentos, as habilidades e as atitudes decorrentes da ação formativa.

§ 4º A avaliação de resultado tem como objetivo analisar se a ação formativa contribuiu para o alcance da estratégia.

### CAPÍTULO IV DA DESISTÊNCIA E DO RESSARCIMENTO

Art. 16. A ausência ou desistência injustificada do servidor inscrito em evento de capacitação ou sua reprovação, por motivo de frequência ou aproveitamento insatisfatório, implicará o ressarcimento, pelo respectivo servidor, do total dos investimentos havidos com sua participação.

Parágrafo único. Consideram-se justificadas as ausências e desistências decorrentes das licenças ou dos afastamentos previstos nos artigos 81, I; 97, III, "b"; 202; 207; 208; 210 e 211 da Lei 8.112 de 1990, devidamente comprovadas, bem como as ausências por necessidade de serviço, referendadas pela chefia imediata.

### CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. Os Tribunais Regionais do Trabalho adotarão as providências necessárias à implantação e ao cumprimento das orientações estabelecidas nesta Resolução.

Art. 18. Será instituído, no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, o Centro de Capacitação e Formação de Servidores da Justiça do Trabalho, que terá como atribuição a coordenação e a realização de ações de capacitação específicas para servidores da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, mediante cursos que atendam às políticas e estratégias do CSJT e do Judiciário do Trabalho.

Art. 19. A Coordenadoria de Gestão de Pessoas do CSJT deverá apresentar no prazo de cento e oitenta dias, a contar da publicação desta Resolução, proposta de regulamentação do Centro de Capacitação e Formação de Servidores da Justiça do Trabalho.

Art. 20. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 27 de novembro de 2015.

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

## ÍNDICE

|                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| Coordenadoria Processual | 1 |  |
| Resolução                | 1 |  |
| Resolução                | 1 |  |