



CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO COORDENADORIA PROCESSUAL

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

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

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

Considerando a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para expedir normas gerais de procedimento relacionadas à gestão de pessoas, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, conforme dispõe o art. 6º, inciso II, do seu Regimento Interno;

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

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

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

Considerando o item 9.1.1.1 do Acórdão TCU-Plenário nº 3.023/2013, que recomenda à alta administração, em atenção aos princípios da transparência e da prestação de contas, estabelecer formalmente: (I) objetivos de gestão de pessoas alinhados às estratégias de negócio; (II) indicadores para cada objetivo definido, preferencialmente em

termos de benefícios para o negócio; (III) metas para cada indicador definido, atentando-se para as metas legais de cumprimento obrigatório; (IV) mecanismos para que a alta administração acompanhe o desempenho da gestão de pessoas;

Considerando o item 9.1.1 do Acórdão TCU-Plenário nº 2.212/2015, que recomenda ao Conselho Nacional de Justiça a adoção de ações para que as unidades sob sua jurisdição realizem planejamento da gestão de pessoas, que deverá estar alinhado à estratégia organizacional, assegurando a definição de metas para a área e ações necessárias para alcançá-las e abranger as principais funções de recursos humanos;

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

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

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

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

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

RESOLVE:

Capítulo I Das Disposições Gerais

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

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

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

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

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

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

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

III – Gestão de desempenho: processo que envolve atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação do desempenho, com vistas ao aprimoramento do desempenho das pessoas e ao alcance dos resultados institucionais;

IV - Gestão da saúde e da qualidade de vida: conjunto de ações levadas a efeito nas organizações, com vistas à conscientização da responsabilidade individual e coletiva pela vida e pela manutenção ou restabelecimento de um ambiente de trabalho em que prevaleça o bem-estar dos colaboradores;

V – Gestão de Benefícios: refere-se à gestão da folha de pagamento, incluindo os processos de análise e concessão de direitos e vantagens: remuneração, gratificações, adicionais, indenizações, férias, licenças, dentre outros;

VI – Monitoramento Interno: conjunto de ações pelo qual os dados sobre gestão de pessoas do tribunal são coletados, registrados, armazenados, analisados e acompanhados, com o objetivo de controlar as metas e resultados a serem alcançados por meio da atividade das pessoas que compõem a organização;

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

Capítulo II Do Plano de Contribuição

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

- I – Os macroprocessos de que trata o art. 3º;
- II – As linhas de ação e os respectivos produtos estabelecidos no Anexo I;
- III – Os objetivos institucionais e as diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ.

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

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

qualidade de vida”;

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

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

IV – Definição de produtos resultantes das iniciativas executadas;

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

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

VII – Atribuição de responsáveis por:

a) objetivos de contribuição;

b) metas e sua mensuração;

c) iniciativas;

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

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

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

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

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

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

Capítulo III

Da execução e do acompanhamento

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

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

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

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

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

Parágrafo único. O relatório anual de execução dos Planos de Contribuição deverá ser encaminhado à unidade de gestão de pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho até 20 de fevereiro de 2020 e de 2021.

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

Brasília, 23 de novembro de 2018.

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ANEXO I

Matriz de Ações
do Plano de Diretrizes de
Gestão de Pessoas da
Justiça do Trabalho





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Objetivo estratégico da Justiça do Trabalho: “Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida”		
MACROPROCESSOS	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS
I - Recrutamento e Seleção	1.1 Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização de seleção interna	1.1.1. Minuta de regulamentação; 1.1.2. Edição de normativo instituindo a seleção interna; 1.1.3. Relatório anual das seleções internas realizadas.
	1.2. Acompanhar as ações de retenção de talentos	1.2.1. Relatórios anuais com identificação das razões dos desligamentos voluntários, nos termos da Resolução CSJT nº 222/2018, com propostas de desenvolvimento de ações de saneamento.
	1.3. Identificar as ocupações críticas da organização, tendo como referencial o conceito adotado pelo TCU	1.3.1. Identificação e documentação das ocupações críticas gerenciais; 1.3.2. Identificação e documentação das ocupações críticas técnicas.
II – Desenvolvimento	2.1. Identificar e documentar lacunas de competências dos servidores	2.1.1. Mapeamento das competências individuais dos servidores; 2.1.2. Avaliação das competências individuais dos servidores.
	2.2. Executar ações educacionais específicas para formação dos novos colaboradores (público alvo > 90% dos novatos)	2.2.1. Planejamento do Programa de Integração do Servidor, visando familiarizar o novo servidor em relação à estrutura e funcionamento do TRT e da Justiça do Trabalho; 2.2.2. Implementação do Programa de Integração do Servidor.
	2.3. Capacitar nos gaps de competências identificados e alinhados ao desenvolvimento institucional	2.3.1. Promoção de ações de capacitações alinhadas ao desenvolvimento institucional para suprir os gaps de competências identificados; 2.3.2. Elaboração de estatísticas do quantitativo de servidores capacitados nas ações previstas no item 2.3.1.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Objetivo estratégico da Justiça do Trabalho: “Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida”		
MACROPROCESSOS	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS
III – Gestão de desempenho	3.1. Identificar e documentar as necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho dos servidores	3.1.1. Relatório consolidado com a análise das necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho dos servidores.
	3.2. Avaliar os resultados obtidos com os planos de desenvolvimento gerenciais e individuais dos servidores	3.2.1. Relatório consolidado da avaliação dos resultados obtidos nos planos de desenvolvimento gerenciais e individuais dos servidores.
IV - Gestão da saúde e da qualidade de vida	4.1. Instituir o programa de qualidade de vida no trabalho ou atualizá-lo de acordo com as diretrizes da Resolução CNJ nº 240/2016, visando criar condições ambientais e psicológicas para a atuação das pessoas	4.1.1. Proposta de normativo instituindo ou atualizando o programa de qualidade de vida no trabalho de acordo com as diretrizes da Resolução CNJ nº 240/2016; 4.1.2. Implementação de pelo menos um ciclo, contemplando todas as ações previstas no normativo do programa de qualidade de vida no trabalho, de acordo com as diretrizes da Resolução CNJ nº 240/2016.
	4.2. Instituir o código de ética e de conduta ou documento similar	4.2.1. Minuta do código de ética e de conduta ou documento similar; 4.2.2. Instituição do código de ética e de conduta ou documento similar; 4.2.3. Relatório anual das ações decorrentes da instituição do código de ética e de conduta ou documento similar.
	4.3. Avaliar os resultados obtidos com o programa de qualidade de vida no trabalho, tendo como referência um estado de bem-estar físico, mental e social, bem como a vivência no trabalho como recurso fundamental (Res. CNJ 240/2016)	4.3.1. Relatório consolidado da avaliação dos resultados obtidos com o programa de qualidade de vida no trabalho.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Objetivo estratégico da Justiça do Trabalho: Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida		
MACROPROCESSOS	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS
V – Gestão de Benefícios	5.1. Identificar e tratar a origem das inconsistências de pagamento de benefícios	5.1.1. Identificação da origem das inconsistências de pagamento de benefícios; 5.1.2. Elaboração do plano de tratamento das inconsistências de pagamento de benefícios; 5.1.3. Estatística das reduções de inconsistências de pagamento de benefícios.
VI – Monitoramento Interno	6.1. Realizar o acompanhamento das iniciativas e resultados do planejamento da gestão de pessoas no tribunal	6.1.1. Formulários trimestrais de acompanhamento das iniciativas dos Planos de Contribuição do tribunal, constante do Anexo III; 6.1.2. Relatório anual consolidado de execução dos Planos de Contribuição do tribunal, em conformidade com o modelo constante do Anexo IV.
VII – Comunicação das Ações de Gestão de Pessoas	7.1. Divulgar ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal	7.1.1. Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ANEXO II

Modelo de Plano de Contribuição dos Tribunais Regionais do Trabalho





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO	LINHA DE AÇÃO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	PRODUTOS	DATA DE INÍCIO	DATA DE FIM	RESPONSÁVEL		
Responsável:		Responsável:	Responsável:							
	ex: 1.1 Disponibilizar para os gestores apoio logístico para realização de seleção interna									
			Responsável:	Responsável:						
			Responsável:	Responsável:						

Fonte: Roteiro de desdobramento do planejamento estratégico para as unidades do CNJ, com adaptações.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ANEXO III

Formulário de Acompanhamento das Iniciativas dos Planos de Contribuição dos Tribunais Regionais do Trabalho





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO



Formulário de Acompanhamento das Iniciativas
Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas

TRT

1. Alinhamento da Iniciativa ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho

Perspectiva	Recursos		
Objetivo Estratégico	Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida		
Indicador Estratégico	IGovPessoas		
Meta 1 para 2019	Atingir o nível de capacidade "intermediária"	Meta 1 para 2020	Atingir o nível de capacidade "aprimorado"
Meta TRT 2019		Resultado TRT 2019 (ciclo 2018)	
Meta TRT 2020		Resultado TRT 2020 (ciclo 2019)	

2. Acompanhamento dos resultados trimestrais

Neste item deverá ser realizado apontamento sintético dos fatores positivos/negativos que influenciaram o resultado acumulado do período, indicando de que modo se deu o impacto.

Período	Análise do resultado alcançado no período
Ciclo 2018	
Ciclo 2019	

3. Ações para cumprimento da meta de 2019

Neste item deverão ser identificadas as iniciativas realizadas e planejadas pelo TRT com o intuito de alcançar a meta. Dever-se-á atribuir um título para a iniciativa e descrever sinteticamente no que consiste, qual o resultado/benefício pretendido e de que modo foi/será realizada; identificar o responsável pela iniciativa, os custos estimado e efetivo, as datas previstas para início e fim da ação, as datas efetivas de início e fim e o status. Além disso, deve-se relatar os resultados efetivos alcançados após a iniciativa ter sido implementada. Deverão ser informadas as iniciativas executadas e concluídas no período de referência e as que estejam em execução.

Macroprocesso de Gestão de Pessoas	Linha de Ação	Título da Iniciativa	Descrição	Responsável	Produto	Custo estimado	Custo efetivo	Data Inicial Prevista	Data Final Prevista	Data Inicial Efetiva	Data Final Efetiva	Status*	Resultado

*Opções de Status: Não Iniciada, Em dia, Atrasada, Concluída

4. Ações para cumprimento da meta de 2020

Neste item deverão ser identificadas as iniciativas realizadas e planejadas pelo TRT com o intuito de alcançar a meta. Dever-se-á atribuir um título para a iniciativa e descrever sinteticamente no que consiste, qual o resultado/benefício pretendido e de que modo foi/será realizada; identificar o responsável pela iniciativa, os custos estimado e efetivo, as datas previstas para início e fim da ação, as datas efetivas de início e fim e o status. Além disso, deve-se relatar os resultados efetivos alcançados após a iniciativa ter sido implementada. Deverão ser informadas as iniciativas executadas e concluídas no período de referência e as que estejam em execução.

Macroprocesso de Gestão de Pessoas	Linha de Ação	Título da Iniciativa	Descrição	Responsável	Produto	Custo estimado	Custo efetivo	Data Inicial Prevista	Data Final Prevista	Data Inicial Efetiva	Data Final Efetiva	Status*	Resultado

*Opções de Status: Não Iniciada, Em dia, Atrasada, Concluída



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ANEXO IV

Estrutura do Relatório Consolidado da Execução das Ações do Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**RELATÓRIO CONSOLIDADO DA EXECUÇÃO DAS AÇÕES DO PLANO DE
DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

1. INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

1.1. Preencher o formulário com as informações ou justificativas que retratem o posicionamento conclusivo da área de gestão de pessoas do Tribunal.

1.2. As informações relatadas devem ser corroboradas pela documentação correspondente.

1.3. O relatório preenchido deve ser enviado para o endereço eletrônico "cgpes@csjt.jus.br" em formato ".pdf" e em formato editável (exemplo: ".docx"), assinado pelo Diretor de Gestão de Pessoas e pelo Coordenador do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

2. DADOS

Tribunal:

Unidade Responsável pelo Relatório:

Nome e Cargo do Responsável:

Contato da unidade (telefones e e-mails):

3. SUMÁRIO

4. APRESENTAÇÃO





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

5. CONSOLIDAÇÃO DOS RESULTADOS ALCANÇADOS

5.1. NOME DO MACROPROCESSO (exemplo: I - Recrutamento e Seleção)

5.1.1. LINHA DE AÇÃO (exemplo: 1.1 Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização de seleção interna)

5.1.1.1. PRODUTO

a) Descrição, em até dez linhas, por ordem de importância, dos principais resultados alcançados.

b) O produto está finalizado? Se não, o que falta para ser finalizado e qual a perspectiva do término?

c) Listar documentos anexados.

6. LIÇÕES APRENDIDAS (Descrição em até dez linhas).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS (Descrição em até dez linhas).

_____, ____ DE _____ DE _____

ASSINATURA DO RESPONSÁVEL

