



CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº92, DE 29 FEVEREIRO DE 2011

Dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária realizada em 29 de fevereiro de 2012, sob a presidência do Ex.mo Ministro Conselheiro João Oreste Dalazen (Presidente), presentes os Ex.mos Ministros Conselheiros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira e Lelio Bentes Corrêa, e os Exmos. Desembargadores Conselheiros Marcio Vasques Thibau de Almeida, José Maria Quadros de Alencar, Claudia Cardoso de Souza, Maria Helena Mallmann e André Genn de Assunção Barros, presente o Excelentíssimo Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz Antônio Camargo de Melo, e o Excelentíssimo Vice-Presidente da ANAMATRA, Juiz Paulo Luiz Schmidt,

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

Considerando que a capacidade de o Tribunal gerar resultados depende essencialmente das competências, do engajamento e da integração de seus servidores expressas pelo desempenho profissional;

Considerando que os atributos de valor expressos na estratégia nacional da Justiça do Trabalho representam as convicções mais profundas de uma organização e são demonstrados por meio de comportamentos diários de todos os envolvidos;

Considerando que desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes, promover meios para motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida dos colaboradores são essenciais à estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho;

Considerando que dentre as ações definidas para o cumprimento dos objetivos estratégicos relacionados ao tema gestão de pessoas no Planejamento

Estratégico da Justiça do Trabalho para o quadriênio 2010 a 2014 está indicado o desenvolvimento e a implantação de sistema de gestão por competências; e

Considerando o estudo realizado pelo Grupo de Trabalho, instituído pelo Ato CSJT.GP.SG.ASGP Nº 141/2010 da Presidência do CSJT, de 6 de outubro de 2010, com o objetivo de elaborar projeto com vistas à implantação da gestão de pessoas por competências na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, que observará os dispositivos constantes desta Resolução, bem como o projeto de implantação constante do Anexo único.

Art. 2º Para os fins do disposto nesta Resolução, considera-se:

I – Competência: agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que afeta parte considerável da atividade de alguém e que se relaciona com seu desempenho profissional;

II – gestão de pessoas por competências: gestão do desempenho orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao exercício das atividades dos servidores, visando ao alcance dos objetivos institucionais;

III – gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, o engajamento e a integração dos servidores, bem como a favorecer o alcance dos resultados institucionais;

IV – gestor: magistrado ou servidor que entrega resultados à instituição por meio de gestão de pessoas, de recursos e de processos de trabalho;

V – capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências;

VI – aprendizagem organizacional: processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimento que visa ao desenvolvimento das competências;

VII – matriz de competências: documento que representa o desempenho e o comportamento esperados do ocupante de um cargo ou função;

VIII – clima organizacional: qualidade ou propriedade do ambiente organizacional percebida ou experimentada pelos indivíduos que nele atuam e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas;

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

X – avaliação por múltiplas fontes: identificação de competências mediante a avaliação por fontes variadas, podendo ser por pares, chefias, subordinados ou autoavaliação;

XI – Plano de Desenvolvimento Individual: registro e planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de determinado cargo ou função e aquelas detectadas quando da avaliação do ocupante;

XII – Programa de Desenvolvimento Gerencial: registro e planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de cargos e funções de natureza gerencial e aquelas disponíveis na instituição.

Art. 3º São premissas da gestão de pessoas por competências:

I – todas as pessoas que atuam nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau são co-responsáveis pela implementação do modelo de gestão de pessoas por competências;

II – o bem-estar físico, psíquico e social dos colaboradores e o clima organizacional satisfatório são fatores que favorecem o alcance dos resultados institucionais;

III – as práticas de gestão de pessoas primarão pela valorização, capacitação e bem-estar dos servidores, e pela transparência, eficiência e impessoalidade na condução de suas ações;

IV – o trabalho em equipe, a aprendizagem organizacional e o compartilhamento de conhecimento devem ser estimulados e valorizados; e

V – as oportunidades de desenvolvimento de competências serão oferecidas a todos os servidores.

Art. 4º As práticas de gestão de pessoas nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, conduzidas pelas unidades de Gestão de Pessoas dos Tribunais, orientar-se-ão pelas seguintes diretrizes:

I – a gestão do desempenho deverá basear-se na identificação de competências, preferencialmente mediante avaliação por múltiplas fontes;

II – servidores com potencial para o desempenho de atribuições de natureza gerencial terão acesso a programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão;

III – a seleção interna de servidores com vistas à alocação ou à ocupação de cargos em comissão e funções comissionadas será feita, preferencialmente, com base na análise de perfis profissionais e com ampla divulgação do processo seletivo;

IV – todo servidor recém-ingressado ou recém-movimentado receberá o apoio necessário para que sua integração ao novo ambiente de trabalho se dê de forma harmoniosa; e

V – a seleção de novos servidores será feita com foco nas competências profissionais que atendam às necessidades institucionais, compatíveis com as atribuições dos cargos efetivos.

Art. 5º São responsabilidades do gestor:

I – orientar e estimular a geração de conhecimentos e o desenvolvimento profissional de sua equipe;

II – otimizar o aproveitamento das competências dos servidores, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes em sua equipe com as atividades desenvolvidas pela sua unidade de trabalho;

III – garantir a manutenção de um ambiente em que as relações de trabalho se embasam na confiança, cordialidade, cooperação e respeito mútuo;

IV – apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;

V – reconhecer e celebrar com regularidade as realizações da equipe, valorizando as contribuições individuais;

VI – estabelecer gestão transparente e participativa;

VII – empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao

desempenho e desenvolvimento da equipe; e

VIII - ser exemplo de atuação ética, demonstrando senso de responsabilidade e de comprometimento com o desempenho do Tribunal e com o serviço público.

Art. 6º São responsabilidades do servidor no que se refere à gestão de pessoas:

I - empenhar-se para a concretização da visão de futuro da unidade e da instituição;

II - buscar o aprimoramento de suas competências, com vistas ao desempenho proficiente de suas atividades no Tribunal;

III - contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;

IV - zelar pelo seu bem-estar físico, psíquico e social, bem como apoiar os demais membros da equipe nessas questões; e

V - adotar postura ética e condizente com os valores institucionais.

Art. 7º A implantação do modelo de gestão de pessoas por competências abrangerá, em um primeiro momento, o mapeamento das competências dos cargos e funções de natureza gerencial, a avaliação das competências de seus ocupantes, a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual e de Programa de Desenvolvimento Gerencial.

Parágrafo único. Concretizadas as etapas de que trata o *caput*, o modelo se estenderá aos demais servidores.

Art. 8º Os Tribunais Regionais do Trabalho implantarão o modelo de gestão de pessoas por competências em conformidade com as etapas e cronograma constantes do Projeto de que trata o Anexo.

Parágrafo único. Para a implementação do modelo de gestão de pessoas por competências, o Tribunal poderá contratar consultoria externa, observando-se a metodologia a ser sugerida pelo Comitê Nacional a que se refere o art. 9º.

Art. 9º Fica instituído o Comitê Nacional de Gestão de Pessoas por Competências, com a finalidade de zelar pela uniformização dos procedimentos, assim como acompanhar e auxiliar os Tribunais Regionais do Trabalho na implantação do modelo de gestão de pessoas por competências.

Parágrafo único. O Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho designará os membros do Comitê de que trata o *caput*, observada a representatividade das regiões geográficas do País.

Art. 10. São competências do Comitê Nacional:

I – Sugerir a metodologia de implantação e os requisitos de solução tecnológica para auxiliar a execução do modelo de gestão de pessoas por competências, no prazo de 30 dias, contados da publicação do Ato que designou seus membros;

II - orientar os Tribunais quanto à implantação do modelo;

III - sugerir, após a implantação de todas as etapas constantes do projeto de que trata o Anexo único, a extensão do modelo aos servidores não ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial e sua ampliação com vistas à

inclusão de outros subsistemas de gestão de pessoas;

IV – dirimir dúvidas dos Tribunais no que se refere à implantação do modelo;

V – decidir sobre a uniformização de procedimentos referentes à implantação do modelo de gestão de pessoas por competências.

Art. 11. Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão instituir Comitê Gestor Regional, com a finalidade de assegurar a implementação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências, tendo as seguintes atribuições:

I - Zelar pela observância das diretrizes constantes desta Resolução;

II – acompanhar e auxiliar a implantação da gestão de pessoas por competências;

III – homologar as matrizes de competências;

IV – coordenar as avaliações periódicas das práticas de gestão por competências e estabelecer diretrizes para melhoria contínua, em consonância com o plano estratégico institucional;

V – acompanhar a implantação e a gestão de sistema informatizado de avaliação por competências; e

VI – outras atribuições inerentes à sua finalidade.

Parágrafo único. O Comitê a que se refere este artigo será composto por gestores que representem as unidades administrativas e judiciárias do Tribunal, cabendo a coordenação à área de gestão de pessoas.

Art. 12. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de fevereiro de 2012.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN
Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho