



Poder Judiciário  
*Luella*

**RESOLUÇÃO N. \_\_\_\_\_, DE \_\_\_\_\_ DE 2014**

Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** a missão constitucional do CNJ de coordenar o planejamento e a gestão estratégica do Poder Judiciário, bem como zelar pela observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal, entre eles o da eficiência;

**CONSIDERANDO** o dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho (CF, Art. 170, VI e 225, caput, e § 1º, V e VI);

**CONSIDERANDO** a necessidade de adequar o modelo de gestão de pessoas do Poder Judiciário às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia de informação e da comunicação;

**CONSIDERANDO** que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Judiciário 2020, a teor da Resolução CNJ n. 198, 1º de julho de 2014;

**CONSIDERANDO** a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes nacionais para fundamentar as práticas de gestão de pessoas nos órgãos do Poder Judiciário;

**CONSIDERANDO** que desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, promover meios para motivá-las e comprometê-las e



Poder Judiciário

*Luella*

buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da instituição;

**CONSIDERANDO** as recomendações contidas no Acórdão TCU n. 3023/2013, para que este Conselho oriente os órgãos do Poder Judiciário sobre a necessidade de estabelecer, entre outros, objetivos, indicadores e metas para as áreas de gestão de pessoas, como também mecanismos para que a administração acompanhe o seu desempenho; e

**CONSIDERANDO** o deliberado pelo Plenário do CNJ no julgamento do Ato Normativo n. xxxxx, na xxx Sessão Ordinária, realizada em xxxx de xxx de 2014;

**RESOLVE:**

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, com as seguintes finalidades:

I – contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário e para a realização da justiça;

II – estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas;

III – fomentar o desenvolvimento de competências essenciais dos órgãos, bem como de competências profissionais dos servidores;

IV – subsidiar o gerenciamento de riscos em gestão de pessoas;

V – instituir mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação e o acompanhamento dos resultados desta Política e do desempenho da gestão de pessoas;

VI – tornar públicas as premissas que fundamentam a atuação das unidades de gestão de pessoas.



Poder Judiciário

*Luella*

Parágrafo único. Esta Política se aplica, no que couber, aos magistrados.

## **CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES**

Art. 2º Para fins desta Resolução, considera-se:

I – gestão de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão das pessoas no ambiente de trabalho, objetivando potencializar os seus conhecimentos, habilidades e atitudes para o alcance dos objetivos estratégicos;

II – governança de pessoas: conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir a realização da missão institucional com qualidade, ética, efetividade e de modo sustentável, com riscos aceitáveis;

III – política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção de resultados desejados pelo servidor, pela instituição e pela sociedade;

IV – princípios: crenças e valores que apoiam e norteiam as relações de trabalho e sustentam as diretrizes de atuação da área de gestão de pessoas;

V – diretrizes: instruções, orientações ou indicações orientadas às ações fundamentais em gestão de pessoas e que devem ser consideradas no planejamento e na execução;

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

VII – gestor: magistrado ou servidor que, por meio de gestão de pessoas, de recursos e de processos de trabalho, viabiliza o alcance dos resultados institucionais.



Poder Judiciário

*Luella*

### **CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS**

Art. 3º A Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário tem os seguintes princípios:

I – valorização dos magistrados e servidores e de seus conhecimentos, habilidades e atitudes;

II – promoção da saúde e do bem-estar físico, psicológico, social e organizacional;

III – promoção da cultura orientada a resultados, com foco na aperfeiçoamento dos serviços prestados à sociedade;

IV – alinhamento do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional, conforme objetivos estratégicos;

V – reconhecimento de que as atividades desempenhadas exigem competências específicas e que as instituições são responsáveis pela identificação e promoção de ações de desenvolvimento de pessoas;

VI – estímulo à gestão de talentos, ao trabalho criativo e à inovação;

VII – práticas em gestão de pessoas pautadas, entre outros, pela ética, eficiência, isonomia, impessoalidade, publicidade, meritocracia, transparência e pelo respeito à diversidade;

VIII – fomento à gestão do conhecimento e à gestão por competências.

### **CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS**

#### **Seção I**

#### **Do Planejamento em Gestão de Pessoas**

Art. 4º São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas:



Poder Judiciário

*Luella*

I – garantir que o responsável pela área de gestão de pessoas participe efetivamente do planejamento e da execução da estratégia do órgão;

II – instituir e executar plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado ao planejamento institucional e às diretrizes desta Política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos;

III – assegurar os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas, como orçamento, infraestrutura e tecnologia da informação;

IV – dimensionar e monitorar a força de trabalho de acordo com os processos de trabalho e com as competências requeridas;

V – distribuir a força de trabalho de forma equânime, de acordo com a necessidade do órgão e dos serviços prestados à sociedade, mediante critérios objetivos.

## **Seção II**

### **Do Ingresso, Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Servidores**

Art. 5º São diretrizes para o ingresso, acompanhamento e desenvolvimento de servidores:

I – zelar para que os concursos públicos privilegiem a seleção de candidatos com conhecimentos e habilidades compatíveis com os requisitos e as competências dos cargos;

II – garantir que todo servidor recém-ingresso participe de programa de ambientação, composto, dentre outras, por atividades relacionadas à estrutura orgânica, plano estratégico, processos de trabalho, integração e gestão de pessoas;

III – movimentar servidores de acordo com a necessidade do órgão, as atribuições do cargo e as competências individuais, mediante procedimento transparente, facultada a manutenção de banco de talentos e de interesses;

IV – prover cargos em comissão e funções de confiança mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pela



Poder Judiciário

*Luella*

meritocracia, promovendo, sempre que possível, processo seletivo que assegure concorrência e transparência;

V – adotar mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências, que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação do desempenho do servidor, assim como técnicas de feedback;

VI – aferir o desempenho do servidor mediante critérios objetivos, utilizando-se, sempre que possível, autoavaliação, avaliação de pares, de subordinados e de gestores;

VII – utilizar as avaliações de desempenho como suporte e informação às ações de gestão de pessoas;

VIII – disseminar a compreensão de que o gestor de cada unidade é responsável pela integração de sua equipe e é corresponsável pelo desenvolvimento profissional dos colaboradores;

IX – desenvolver ações de educação fundadas na Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, possibilitando a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências individuais e organizacionais;

X – assegurar oportunidades de desenvolvimento e aquisição de competências gerenciais aos gestores;

XI – estabelecer estratégias que garantam a identificação e a formação de potenciais sucessores dos atuais ocupantes de cargos de gestão.

### **Seção III**

#### **Das Condições de Trabalho e da Valorização dos Servidores**

Art. 6º São diretrizes para garantir condições de trabalho adequadas e valorização dos servidores:

I – realizar periodicamente pesquisa de clima organizacional, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria no ambiente de trabalho;

II – realizar ações de qualidade de vida no trabalho de forma integrada e contínua, contemplando as dimensões física, social e psicológica,



Poder Judiciário

*Luella*

favorecendo a valorização dos servidores, a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria das relações de trabalho e o aumento do desempenho;

III – implementar política de atenção integral à saúde de magistrados e servidores;

IV – incentivar a criação e o fortalecimento dos canais internos de comunicação que fomentem a manifestação de ideias e o compartilhamento de sugestões e projetos;

V – estimular a adoção de ações de acessibilidade, responsabilidade socioambiental, prevenção de acidentes e adequação ergonômica;

VI – promover ações de reconhecimento dos servidores que apresentem alto desempenho;

VII – primar para que as condições de trabalho e a remuneração favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional e a retenção de talentos;

VIII – monitorar as causas dos desligamentos voluntários e adotar medidas que evitem tal ocorrência;

IX – desenvolver ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira;

X – reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado.

## **CAPÍTULO V**

### **DA GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Art. 7º A Política será gerida e implementada pela Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, constituída pelo Comitê Gestor Nacional e pelos Comitês Gestores Locais, sob a coordenação da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ.



Poder Judiciário

*Luella*

§1º A Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário atuará em permanente interação com a Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário e outras com atuação em temas análogos.

§2º Ato do Conselho Nacional de Justiça definirá as atribuições e a composição do Comitê Gestor Nacional de Gestão de Pessoas, assim como poderá instituir indicadores, metas, programas e ações nacionais para o alcance dos objetivos desta Política.

Art. 8º Os tribunais devem instituir Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, com as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras definidas nos seus atos de constituição:

I – propor e coordenar plano estratégico local de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes desta Política;

II – atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

III – promover reuniões, encontros e eventos para desenvolvimento dos trabalhos;

IV – instituir e coordenar mecanismo de captação das percepções e expectativas dos servidores com relação às práticas de gestão de pessoas;

V – monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas.

Parágrafo único. O Comitê referido no *caput* deve ser composto por representantes de diversas unidades, sob a coordenação, preferencialmente, do titular da unidade de gestão de pessoas.





Poder Judiciário

*Lewandowski*

## **CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 9º Os órgãos do Poder Judiciário devem estruturar as unidades de gestão de pessoas e qualificar os servidores que nelas atuam para que atendam os princípios e diretrizes previstos nesta Resolução

Parágrafo único. A estruturação de que trata o *caput* deve contemplar sistema informatizado para registro, acompanhamento e atualização de dados.

Art. 10. Os tribunais devem, observadas as particularidades locais, fomentar a participação das unidades de gestão de pessoas nos processos de mudança organizacional relacionados a processos de trabalho, força de trabalho, estrutura organizacional e outros que impactem as condições laborais.

Art. 11. As unidades de gestão de pessoas dos órgãos devem atuar como consultores internos em assuntos afetos à área, fornecendo orientação e suporte aos gestores e servidores.

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

**Ministro Ricardo Lewandowski**