



## *Conselho Nacional de Justiça*

**RESOLUÇÃO N. 4, DE DE DE 2016 (CONSOLIDADA)**

Consolida as Resoluções do Conselho Nacional de Justiça referentes a Gestão de Pessoas.

**A PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**, no uso de suas atribuições constitucionais, legais e regimentais;

**RESOLVE:**

### **CAPÍTULO I**

### **DA POLÍTICA NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO**

#### **Seção I**

#### **Das Disposições Gerais sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário**

**Art. 1º** Fica instituída a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, com as seguintes finalidades: *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 1º - redação do caput sugerida em decorrência da Consolidação)*

- Redação original: Art. 1º **Instituir** a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, com as seguintes finalidades: *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 1º)*

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 e organização do trabalho;



## *Conselho Nacional de Justiça*

III – fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação dos órgãos a partir do desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências e do favorecimento à cooperação;

IV – subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

V – instituir mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação desta política e o acompanhamento de seus resultados, bem como do desempenho da gestão de pessoas;

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

### **Seção II**

#### **Das Definições**

**Art. 2º** Para fins desta Resolução, considera-se: ([Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 2º](#))

I – gestão de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltados a propiciar condições para que os trabalhadores de uma instituição possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos seus 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, eficiência, efetividade e de modo sustentável, com redução de riscos e promoção da saúde;

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 institucionais e profissionais que apoiam e norteiam as relações de trabalho e sustentam as diretrizes de atuação da área de gestão de pessoas;



## *Conselho Nacional de Justiça*

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

VI – eficiência: grau de otimização na utilização, conservação e desenvolvimento dos recursos potenciais e atuais na consecução dos fins do Poder Judiciário;

VII – efetividade: grau de atingimento dos resultados na consecução dos fins constitucionais e legais do Poder Judiciário;

VIII – ambiente de trabalho: conjunto de fatores, como bens, instrumentos, processos e meios de natureza material e imaterial que condiciona e organiza, e no qual são exercidas atividades laborais;

IX – processo de trabalho: conjunto de recursos e atividades organizadas e inter-relacionadas, desenvolvidas individualmente ou em equipe, que transformam insumos e produzem serviços;

X – condições de trabalho: características do ambiente de trabalho, os recursos e a mediação física-estrutural e organizacional para o trabalho humano;

XI – organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XII – cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialógica de regras informais, técnicas e éticas, que orientam o trabalho real;

XIII – cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

XIV – variabilidade: a variação, de caráter ineliminável e imprevisível, dos diversos elementos de uma situação de trabalho, envolvendo



## *Conselho Nacional de Justiça*

os aspectos intra e interindividual, condições técnicas, organizacionais, ambientais e suas interações;

XV – competência: conjunto de saberes, conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que devem ser mobilizados para o atingimento dos resultados organizacionais;

XVI – gestão do conhecimento: processo de identificação, maximização, codificação e compartilhamento do conhecimento organizacional;

XVII – gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

XVIII – grupo gestor: colegiado de gestores e/ou representantes com a finalidade de analisar, discutir e deliberar sobre melhorias que visem ao alcance dos resultados estratégicos;

XIX – grupos de trabalho: coletivos de servidores e/ou magistrados constituídos para discutir questões relativas ao planejamento estratégico e às diretrizes que dizem respeito a seu trabalho, com objetivo de propor melhorias ou realizar avaliação do trabalho;

XX – representantes: servidores e magistrados integrantes dos grupos gestores ou grupos de trabalho.

### **Seção III**

#### **Dos Princípios**

**Art. 3º** A Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário será orientada pelos seguintes princípios: *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 3º)*

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

II – promoção da saúde, vista como dinâmica de construção contínua, tendo como referência um estado de completo bem-estar físico, mental e social (preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde) e tendo a vivência no trabalho como recurso fundamental;



## *Conselho Nacional de Justiça*

III – aprimoramento contínuo das condições de trabalho desde a concepção ergonômica dos espaços, instrumentos e processos de trabalho, abrangendo o retorno da experiência de servidores, magistrados e demais envolvidos;

IV – promoção da cultura de valorização social do trabalho, como elemento indispensável à dignificação humana, ao desenvolvimento das organizações e aos fins constitucionais do Poder Judiciário;

V – promoção da cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento da eficiência, da qualidade e da efetividade dos serviços prestados à sociedade, na consecução dos fins jurídicos e metajurídicos da Jurisdição;

VI – alinhamento do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional, conforme os objetivos estratégicos, os valores do serviço público judiciário e da magistratura;

VII – reconhecimento de que as atividades desempenhadas exigem competências específicas e o aprendizado individual e coletivo contínuo vinculado à experiência de trabalho;

VIII – reconhecimento de que as instituições são responsáveis pela identificação e pela promoção de ações de desenvolvimento de pessoas;

IX – estímulo ao desenvolvimento de talentos, ao trabalho criativo e à inovação;

X – práticas em gestão de pessoas pautadas, entre outros, pela ética, cooperação, eficiência, eficácia, efetividade, isonomia, publicidade, mérito, transparência e respeito à diversidade;

XI – fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências e da aprendizagem contínua baseada no compartilhamento das experiências vividas no exercício profissional;

XII – respeito à diversidade e à consideração da variabilidade pessoal, das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e a implementação de mecanismos de avaliação e de alocação de recursos;

XIII – garantia de acessibilidade a todos do Poder Judiciário, com a adaptação do meio e a remoção de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e atitudinais, de modo a promover o amplo e irrestrito acesso de



## *Conselho Nacional de Justiça*

pessoas com deficiência às suas dependências, aos serviços que prestam e às respectivas carreiras;

XIV – caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal.

### **Seção IV**

#### **Das Diretrizes de Gestão de Pessoas**

##### **Subseção I**

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

**Art. 4º** São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas: ([Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 4º](#))

I – instituir e executar plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado ao planejamento estratégico nacional do Poder Judiciário e institucional do órgão, bem como às diretrizes desta Política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos;

II – garantir que os responsáveis pela área de gestão de pessoas participem efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia do órgão;

III – assegurar a gestão participativa, com a integração de representantes de magistrados e servidores nos grupos gestores;

IV – zelar pela instituição e pela manutenção de carreiras que permitam progressão remuneratória e desenvolvimento do servidor ao longo da vida profissional;

V – fomentar o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

VI – garantir os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas, como pessoal, orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura e tecnologia da informação;

VII – instituir e manter carreiras que permitam progressão remuneratória e desenvolvimento do servidor ao longo da vida profissional,



## *Conselho Nacional de Justiça*

zelando para que não haja distinção entre carreiras de servidores de diferentes graus de jurisdição;

VIII – criar e fortalecer mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos;

IX – dimensionar, distribuir e avaliar a força de trabalho a partir do estabelecimento de critérios de análise da produção que contemplem as competências requeridas, a variabilidade das condições de atuação, as necessidades do órgão e dos serviços prestados à sociedade, a otimização das quantidades de atos realizados em relação ao grau de atingimento dos fins jurídicos e metajurídicos da jurisdição.

### **Subseção II**

#### **Da Seleção, do Ingresso e da Lotação de Servidores**

**Art. 5º** São diretrizes para a seleção, o ingresso e a lotação de servidores: ([Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 5º](#))

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, em condições de igualdade e acessibilidade;

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, saúde no trabalho, benefícios, segurança da informação e gestão de pessoas;

III – distribuir a força de trabalho de forma equânime, de modo a assegurar a realização dos fins do Poder Judiciário de acordo com as necessidades operacionais do órgão e de cada unidade, considerando as condições de variabilidade;

IV – movimentar servidores de acordo com a necessidade do órgão, as atribuições do cargo e as competências individuais, mediante procedimento transparente, devendo ser mantido banco de talentos e de interesses;

V – definir formalmente perfil profissional desejado para as posições de liderança de pessoas;



## *Conselho Nacional de Justiça*

VI – prover cargos em comissão e funções de confiança mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pelas necessidades do órgão, pela competência exigida pelo cargo ou função e pelo reconhecimento do mérito, promovendo, sempre que possível, processo seletivo transparente e acessível.

### **Subseção III**

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

**Art. 6º** São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de servidores: (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 6º*)

I – adotar mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação do desempenho dos servidores, assim como técnicas de feedback e compartilhamento de experiências;

II – desenvolver a gestão de desempenho baseada na realidade do trabalho e que considerem a qualidade, a eficiência e a efetividade das ações desenvolvidas, assim como a variabilidade das condições de desempenho;

III – vincular o desenvolvimento na carreira ao desempenho e ao aprimoramento das competências do servidor, sem prejuízo do fomento à cooperação;

IV – aferir o desempenho de todos os servidores e gestores mediante critérios objetivos, utilizando-se, preferencialmente, da autoavaliação, da avaliação de pares, de subordinados e de gestores;

V – utilizar as avaliações de desempenho como suporte e informação às ações de gestão de pessoas, em especial para orientar as ações de capacitação e desenvolvimento;

VI – 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.





## *Conselho Nacional de Justiça*

### **Subseção IV**

#### **Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Gestores**

**Art. 7º** São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de gestores: (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 7º*)

I – disseminar a compreensão de que o gestor de cada unidade é responsável pela comunicação entre os profissionais na linha hierárquica, pela integração e cooperação em sua equipe e corresponsável pelo seu desenvolvimento profissional e pelo ambiente de trabalho;

II – estabelecer estratégias que garantam o desenvolvimento de potenciais sucessores dos ocupantes de cargos e funções gerenciais;

III – assegurar oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências gerenciais aos gestores e potenciais sucessores em condições de igualdade e acessibilidade;

IV – divulgar a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, de valorização do retorno da experiência de trabalho, de discussão e deliberação coletiva e de compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários.

### **Subseção V**

#### **Da Valorização e do Ambiente de Trabalho**

**Art. 8º** São diretrizes para promover a valorização e para garantir ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida aos magistrados e servidores: (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 8º*)

I – realizar, periodicamente, pesquisas com participação de magistrados e servidores, sem prejuízo de outros métodos de investigação, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria no ambiente de trabalho;

II – instituir grupos de discussão de magistrados e servidores, com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente de trabalho;



## *Conselho Nacional de Justiça*

III – promover ações de melhoria contínua no ambiente de trabalho de forma integrada e contínua, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional, favorecendo a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria das relações de trabalho, a qualidade e efetividade dos serviços e o aumento do desempenho;

IV – adequar as tecnologias da informação e da comunicação às necessidades dos seus usuários de modo a facilitar o seu trabalho e a favorecer a evolução das relações de trabalho, com vistas ao constante aperfeiçoamento dos níveis de satisfação, de qualidade, de produtividade e de efetividade;

V – implementar o trabalho a distância, nos termos do Capítulo IV, o qual deverá prestigiar a cooperação, a integração e a participação, além de não embaraçar o direito ao tempo livre;

VI – favorecer a implementação da Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores, nos termos do Capítulo VI;

VII – promover mecanismos que possibilitem a participação de magistrados e servidores na gestão da instituição, diretamente ou por intermédio de representantes;

VIII – promover a criação e o fortalecimento de grupos de discussão e deliberação que fomentem a manifestação de ideias e a apresentação de sugestões e projetos;

IX – assegurar o cumprimento da Política Nacional de Inclusão das Pessoas com Deficiência e as normativas e recomendações de acessibilidade ao Poder Judiciário;

X – estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho, usabilidade dos sistemas e acessibilidade, baseadas em preceitos das ciências do trabalho e nos princípios de prevenção e precaução;

XI – favorecer ações que incrementem a sustentabilidade ambiental, econômica e social, voltadas tanto para o público interno como aos destinatários dos serviços judiciários;

XII – instituir regras de conduta ética e realizar ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o



## *Conselho Nacional de Justiça*

desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

XIII – promover ações de favorecimento da visibilidade e de reconhecimento da contribuição do trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

XIV – primar para que as condições de trabalho e as ações de valorização favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional, a cooperação e a retenção de talentos;

XV – monitorar as causas dos desligamentos voluntários e adotar medidas que mitiguem sua ocorrência por meio de melhorias institucionais;

XVI – estabelecer, no decorrer da vida profissional, ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira;

XVII – desenvolver ações que favoreçam o retorno ao trabalho após afastamentos por doença;

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

### **Seção V**

#### **Da Governança da Política de Gestão de Pessoas**

**Art. 9º** 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, observando os princípios de gestão participativa e de cooperação. (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 9º*)

§ 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. (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 9º, § 1º*)



## *Conselho Nacional de Justiça*

§ 2º Ato do CNJ definirá as atribuições e a composição do Comitê Gestor Nacional de Gestão de Pessoas. (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 9º, § 2º*)

§ 3º Os Conselhos e/ou Tribunais poderão instituir objetivos, programas e ações, assim como os seus mecanismos de avaliação, para o alcance dos princípios e diretrizes desta Política. (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 9º, § 3º*)

**Art. 10.** Os Tribunais devem instituir Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, no prazo de 90 (noventa) dias, com as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras definidas nos seus atos de constituição: (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 10*)

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

IV – instituir grupos de discussão e trabalho com o objetivo de propor e de subsidiar a avaliação da Política e medidas de Gestão de Pessoas.

**Art. 11.** O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas terá, no mínimo, a seguinte composição, para mandato de 2 (dois) anos, com 1 (uma) possível recondução: (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 11*)

I – 1 (um) magistrado indicado pelo Tribunal respectivo;

II – 1 (um) magistrado escolhido pelo Tribunal a partir de lista de inscritos aberta a todos os interessados;

III – 2 (dois) magistrados eleitos por votação direta entre os magistrados do primeiro grau, da respectiva jurisdição, a partir de lista de inscrição;

IV – 1 (um) servidor indicado pelo Tribunal respectivo;

V – 1 (um) servidor escolhido pelo Tribunal a partir de lista de inscritos aberta a todos os interessados;



## *Conselho Nacional de Justiça*

VI – 2 (dois) servidores eleitos por votação direta entre os servidores, a partir de lista de inscrição.

§ 1º O Comitê Gestor Local será coordenado por magistrado, não vinculado à órgão diretivo do Tribunal, eleito por seus próprios integrantes. *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 11, § 1º)*

§ 2º Será indicado 1 (um) suplente para cada membro do Comitê Gestor Local. *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 11, § 2º)*

§ 3º Os tribunais adotarão as medidas necessárias para proporcionar aos membros do Comitê Gestor Local condições adequadas ao desempenho de suas atribuições, facultada a designação de equipe de apoio às suas atividades. *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 11, § 3º)*

§ 4º Os tribunais devem assegurar a participação de magistrados e servidores indicados pelas respectivas associações, sem direito a voto. *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 11, § 4º)*

**Art. 12.** Os Tribunais devem avaliar continuamente as atividades, o desempenho e os resultados da área de gestão de pessoas. *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 12)*

Parágrafo único. A avaliação contínua com a participação de grupos de discussão e de trabalho, na forma desta Resolução, não prejudica a realização sistemática e necessária de auditorias internas na folha de pagamento. *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 12, parágrafo único)*

### **Seção VI**

#### **Das disposições finais sobre Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário**

**Art. 13.** Os órgãos do Poder Judiciário devem estruturar as unidades de gestão de pessoas e qualificar os servidores que nelas atuam para que atendam aos princípios e às diretrizes previstas nesta Resolução. *(Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 13)*

§ 1º As unidades de gestão de pessoas devem ser estruturadas em áreas especializadas de atuação, tais como: Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas; Legislação de Pessoal; Formação e Capacitação; Pagamento;



## *Conselho Nacional de Justiça*

Saúde; Benefícios e Informações Funcionais. (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 13, § 1º*)

§ 2º Os Tribunais devem instituir sistema informatizado para registro, acompanhamento e atualização dos dados relativos à gestão de pessoas. (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 13, § 2º*)

**Art. 14.** Durante a jornada de trabalho, deverá ser assegurado o tempo necessário para que as pessoas desenvolvam as ações preconizadas nesta política, seja por meio de processos ligados ao aprimoramento contínuo, avaliação e participação, seja pela destinação de horários específicos para essas diferentes atividades. (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 14*)

**Art. 15.** 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. (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 15*)

**Art. 16.** As unidades de gestão de pessoas devem atuar como consultores internos em assuntos afetos à área, fornecendo orientação e suporte aos gestores e servidores. (*Resolução n. 240 de 9 de setembro de 2016, art. 16*)

## **CAPÍTULO II**

### **DA POLÍTICA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO<sup>1</sup>**

#### **Seção I**

#### **Das Disposições Gerais sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário**

---

<sup>1</sup> Por se tratar da primeira fase da compilação das resoluções vigentes, optou-se por não incorporar na presente minuta a proposta de alteração da Resolução n. 192/2014, objeto do Procedimento de Comissão n. 000.3282.22.013.2.00.0000.



## *Conselho Nacional de Justiça*

**Art. 17.** Fica instituída a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, que obedecerá ao disposto nesta Resolução. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 1º*)

### **Seção II**

#### **Das Definições**

**Art. 18.** Para fins deste capítulo, considera-se: (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 2º*)

I – formação: processo de desenvolvimento de um conjunto de conhecimentos e habilidades específicos a um determinado campo de atividade profissional;

II – aperfeiçoamento: processo de desenvolvimento profissional contínuo e de competências estratégicas e essenciais para a melhoria da prestação jurisdicional;

III – competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos estratégicos dos órgãos do Poder Judiciário;

IV – desenvolvimento de competências: processo de aprendizagem orientado para o saber, o saber fazer e o saber ser, na perspectiva da estratégia organizacional;

V – recursos educacionais: recursos didático-pedagógicos tais como tecnologias de informação e comunicação, objetos de aprendizagem, jogos educacionais, vídeos, animações e outros recursos multimídia e, também, produções teóricas e/ou acadêmicas como, por exemplo, artigos científicos, pesquisas, teses e dissertações;

VI – unidades de formação: escolas judiciais, universidades corporativas, escolas de servidores, academias judiciais, unidades de gestão e desenvolvimento de pessoas, entre outras que pertençam ao Poder Judiciário e desenvolvam ações de formação e aperfeiçoamento;

VII – educação a distância: processo de aprendizagem interativo, tridimensional, de construção coletiva de conhecimento, com foco no aluno, mediado por tecnologias educacionais síncronas e/ou assíncronas.





## *Conselho Nacional de Justiça*

### **Seção III**

#### **Dos Princípios e Objetivos da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário**

**Art. 19.** A Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário atende aos seguintes princípios: *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 3º)*

I – formação e aperfeiçoamento como processos de educação permanente fundamentados em valores éticos, na prática da cidadania e na melhoria da prestação jurisdicional para atender as demandas da sociedade brasileira;

II – integração permanente da educação com o planejamento estratégico do Poder Judiciário, com o desenvolvimento de competências necessárias para o cumprimento da missão, alcance da visão e execução da estratégia;

III – responsabilidade compartilhada entre o servidor, o gestor, a unidade de formação e a alta Administração;

IV – educação voltada para a formação do servidor como agente de inovação e aperfeiçoamento institucional;

V – educação voltada para a valorização da gestão do conhecimento.

**Art. 20.** A Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário tem os seguintes objetivos: *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 4º)*

I – orientar as ações de formação e aperfeiçoamento de servidores no âmbito do Poder Judiciário;

II – estabelecer parâmetros para nortear a atuação técnico-pedagógica das unidades de formação de servidores;

III – intensificar a oferta e potencializar a qualidade das ações de educação para o cumprimento da missão, alcance da visão e execução da estratégia do Poder Judiciário;





## *Conselho Nacional de Justiça*

IV – fomentar, além das ações de educação, programas e projetos que fortaleçam a formação e aperfeiçoamento dos servidores do Poder Judiciário;

V – estimular o autodesenvolvimento e a participação contínua dos servidores nas ações de educação;

VI – propiciar a democratização das informações e a difusão do conhecimento produzido no âmbito do Poder Judiciário;

VII – promover o intercâmbio técnico, científico, administrativo e o estreitamento dos vínculos entre as unidades de formação do Poder Judiciário e outras instituições nacionais e internacionais;

VIII – avaliar sistematicamente os resultados das ações de formação e aperfeiçoamento dos servidores;

IX – aperfeiçoar os serviços judiciários prestados à sociedade, com prioridade para a primeira instância de jurisdição.

### **Seção IV**

#### **Da Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário**

**Art. 21.** A formação e o aperfeiçoamento dos servidores terão caráter permanente, desde o ingresso no Poder Judiciário e ao longo da vida funcional. *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 5º)*

**Art. 22.** A formação e o aperfeiçoamento dos servidores do Poder Judiciário serão desenvolvidos nas seguintes modalidades: *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 6º)*

I – formação inicial;

II – formação continuada.

§ 1º A formação inicial refere-se ao desenvolvimento das competências necessárias para o desempenho das atividades inerentes às atribuições das unidades. *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 6º, §1º)*

§ 2º A formação continuada refere-se ao desenvolvimento das competências necessárias ao longo da vida funcional do servidor e compreende: *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 6º, §2º)*



## *Conselho Nacional de Justiça*

I – ações educacionais de ordem técnica, gerencial e comportamental;

II – formação de multiplicadores;

III – programas de pós-graduação *lato e stricto sensu*.

**Art. 23.** As unidades de formação oferecerão ações educativas para o desenvolvimento das competências necessárias ao alcance dos objetivos estratégicos definidos pelo Tribunal. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 7º*)

**Art. 24.** As ações relativas à formação e ao aperfeiçoamento dos servidores serão conduzidas, preferencialmente, por magistrados e servidores na condição de Instrutores Internos. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 8º*)

§ 1º A remuneração dos Instrutores Internos observará a tabela estabelecida pelo CNJ. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 8º, §1º*)

§ 2º O CEAJud disponibilizará, em sítio eletrônico, Cadastro Nacional de Instrutores Internos do Poder Judiciário, o que não inviabiliza a existência de cadastro nos Tribunais. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 8º, §2º*)

**Art. 25.** As unidades de formação priorizarão, sempre que possível, a educação a distância, observada a especificidade da ação formativa. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 9º*)

Parágrafo único. Nas ações de educação a distância os órgãos do Poder Judiciário deverão dar prioridade à utilização de *softwares* livres que atendam a padrões internacionais de interoperabilidade, para reduzir custos e permitir o compartilhamento de recursos. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 9º, parágrafo único*)

**Art. 26.** Os recursos educacionais desenvolvidos pelos órgãos do Poder Judiciário poderão ser disponibilizados em sítio eletrônico do Conselho Nacional de Justiça e licenciados para utilização livre, compreendendo a cópia, a distribuição, o *download* e a redistribuição, desde que observadas as seguintes condições: (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 10*)

I – preservação dos direitos autorais, entendendo-se sob esta denominação os direitos de autor e os que lhes são conexos;

II – utilização para fins não comerciais.



## *Conselho Nacional de Justiça*

**Art. 27.** Os órgãos do Poder Judiciário poderão compartilhar recursos educacionais adquiridos e ou produzidos pelo próprio órgão, desde que haja previsão expressa em seus instrumentos contratuais da cessão de direitos autorais para esse fim e desde que: (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 11*)

I – os autores de programas de computador, artigos científicos, pesquisas, teses, dissertações, vídeos, animações, jogos educacionais, objetos de aprendizagem e outros recursos multimídia cedam expressamente, a título gratuito, os respectivos direitos autorais, os direitos patrimoniais e os direitos morais aos órgãos públicos a que estejam vinculados (pelo exercício de cargo, emprego, função ou contrato de prestação de serviço e/ou fornecimento);

II – os termos de cessão sejam assinados por servidores, bolsistas, estagiários e assemelhados (dentre outros) em momentos anteriores àquele no qual sejam iniciadas as atividades que se voltem ao desenvolvimento dos recursos educacionais;

III – os termos de cessão contenham:

a. autorização expressa dos autores para que as respectivas obras possam ser reproduzidas, editadas, adaptadas, distribuídas, incluídas em bancos de dados, armazenadas em computador e utilizadas sob quaisquer outras modalidades, já existentes ou que venham a ser inventadas;

b. renúncia expressa dos autores em favor do órgão público ao qual estejam vinculados, dos direitos de comercialização e licenciamento;

c. em caso de obra imaterial de caráter tecnológico, a previsão expressa de fornecimento de todos os dados, documentos e elementos de informação pertinentes à tecnologia de concepção, desenvolvimento, fixação em suporte físico de qualquer natureza e aplicação da obra, consoante o disposto no artigo 111 da Lei n. 8.666/93.

Parágrafo único. A critério do órgão público interessado, podem ser ressalvados ao autor os direitos morais previstos nos incisos I e II do artigo 24 da Lei n. 9.610/98, quais sejam o de reivindicar, a qualquer tempo, a autoria da obra (inciso I) e o de ter seu nome, pseudônimo ou sinal convencional indicado ou anunciado, como sendo o autor, na utilização de sua obra (inciso II). (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 11, parágrafo único*)

**Art. 28.** O Conselho Nacional de Justiça, por intermédio do CEAJud, identificará as competências funcionais (conhecimento, habilidade e



## *Conselho Nacional de Justiça*

atitude) a serem desenvolvidas nos servidores do Poder Judiciário e coordenará a construção e manutenção de banco de cursos a distância e outros recursos educacionais desenvolvidos pelo CNJ e tribunais, a fim de fomentar o compartilhamento. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 12*)

### **Seção V**

#### **Da Avaliação e do Incentivo aos Servidores**

**Art. 29.** As ações de formação e aperfeiçoamento deverão ser avaliadas, sempre que possível, pelos órgãos do Poder Judiciário, orientando novas tomadas de decisões e observada a especificidade da ação formativa, em quatro dimensões: reação, aprendizagem, aplicação e resultado. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 13*)

§ 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. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 13, §1º*)

§ 2º A avaliação de aprendizagem tem como objetivo examinar se os servidores absorveram os conhecimentos e aperfeiçoaram as habilidades e as atitudes. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 13, §2º*)

§ 3º A avaliação de aplicação tem como objetivo identificar se os servidores estão utilizando na atividade laboral os conhecimentos, as habilidades e as atitudes decorrentes da ação formativa. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 13, §3º*)

§ 4º A avaliação de resultado tem como objetivo analisar se a ação formativa contribuiu para o alcance da estratégia. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 13, §4º*)

**Art. 30.** Os órgãos do Poder Judiciário deverão regulamentar formas de incentivo aos servidores que participam de ações formativas. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 14*)

**Art. 31.** Será computada como hora trabalhada a frequência em eventos presenciais de capacitação oferecidos pelo órgão. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 15*)



## *Conselho Nacional de Justiça*

§ 1º As ações de formação e aperfeiçoamento deverão ser oferecidas, preferencialmente, durante a jornada de trabalho do servidor. *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 15, §1º)*

§ 2º Caso a ação de formação e aperfeiçoamento tenha carga horária inferior à jornada diária, o servidor deverá cumprir as horas faltantes. *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 15, §2º)*

§ 3º As horas da ação de formação e aperfeiçoamento que excederem a jornada diária não serão compensadas nem computadas como horas extraordinárias. *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 15, §3º)*

**Art. 32.** Os servidores inscritos em ações de educação a distância oferecidas pelos órgãos do Poder Judiciário podem dedicar até 1 (uma) hora diária de trabalho para participação nas atividades de interesse da administração. *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 16)*

Parágrafo único. As horas de estudo realizadas pelo servidor fora das dependências do Poder Judiciário, na metodologia a distância, não serão computadas como horas trabalhadas. *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 16, parágrafo único)*

### **Seção VI**

#### **Das Disposições Finais sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário**

**Art. 33.** Os órgãos do Poder Judiciário, por meio da unidade de formação, enviarão ao CEAJud, na primeira quinzena de fevereiro de cada ano, por formulário ou meio eletrônico, informações sobre as ações formativas realizadas no ano anterior, além do planejamento para o ano em curso, para fins de acompanhamento e coordenação. *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 17)*

**Art. 34.** O Conselho Nacional de Justiça, por intermédio da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, coordenará a implementação da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, com o apoio técnico do CEAJud, bem como a formação de uma Rede Nacional voltada ao cumprimento dos seus objetivos, composta por representantes de todos os tribunais brasileiros. *(Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 18)*



## *Conselho Nacional de Justiça*

**Art. 35.** Os Tribunais devem elaborar e manter Plano Estratégico de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores, com indicadores, metas e planos de ação, sem prejuízo da construção de um Plano Estratégico Nacional nessa área, sob a coordenação do CNJ. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 19*)

Parágrafo único. O planejamento estratégico previsto neste artigo preconizará o alinhamento das ações de capacitação com as diretrizes nacionais para gestão de pessoas previstas no planejamento estratégico do Poder Judiciário. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 19, parágrafo único*)

**Art. 36.** Os órgãos do Poder Judiciário deverão destinar recursos orçamentários para realização das ações de formação e aperfeiçoamento de servidores, compatíveis com as suas necessidades, considerando o seu planejamento anual. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 20*)

Parágrafo único. Os recursos orçamentários de que trata o *caput* devem ser identificados na proposta orçamentária do Tribunal. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 20, parágrafo único*)

**Art. 37.** Os órgãos do Poder Judiciário deverão priorizar, nos dois primeiros anos de adoção desta Política, a estruturação e qualificação das unidades de formação, no intuito de instrumentalizá-las para o alcance dos objetivos propostos nesta Resolução. (*Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, art. 21*)

### **CAPÍTULO III**

#### **DAS DIRETRIZES ADMINISTRATIVAS E FINANCEIRAS PARA A FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO**

**Art. 38.** O Conselho Nacional de Justiça é o órgão de controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, podendo expedir atos regulamentares no âmbito de sua competência. (*Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 1º*)

**Art. 39.** Compete à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento de magistrados e de formadores, bem como a coordenação das Escolas Judiciais





## *Conselho Nacional de Justiça*

e de Magistratura, estas últimas quando em atuação delegada. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 2º)*

**Art. 40.** Compete à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e continuada de magistrados do trabalho e de formadores, bem como a coordenação das Escolas Judiciais. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 3º)*

**Art. 41.** Compete ao Centro de Estudos Judiciários da Justiça Militar da União - CEJUM, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e continuada de magistrados da Justiça Militar da União e de formadores. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 4º)*

**Art. 42.** Compete ao Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário - CEAJud a coordenação da formação e da capacitação de servidores do Poder Judiciário. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 5º)*

**Art. 43.** Os Tribunais, por meio de suas Escolas Judiciais ou de Magistratura, promoverão a formação profissional de magistrados em seus âmbitos de atuação. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 6º)*

§ 1º Os Tribunais poderão delegar à Escola Judicial ou de Magistratura a formação profissional de servidores. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 6º, §1º)*

§ 2º As Escolas Judiciais ou de Magistratura poderão executar suas atividades diretamente ou por convênio, em cooperação com outras escolas ou instituições de ensino e pesquisa. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 6º, §2º)*

§ 3º Tendo em vista a organização do Poder Judiciário Trabalhista, a formação inicial e continuada dos magistrados do trabalho será realizada exclusivamente pelas Escolas Judiciais, sem prejuízo das possibilidades previstas no parágrafo anterior. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 6º, §3º)*

**Art. 44.** Os Tribunais incluirão em seus orçamentos rubrica específica para atender às necessidades das Escolas Judiciais, em cumprimento a esta Resolução. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 7º)*



## *Conselho Nacional de Justiça*

§ 1º As Escolas Judiciais remeterão à Presidência dos respectivos Tribunais as propostas orçamentárias de acordo com suas necessidades, considerando as ações que desenvolverão no ano e o planejamento estratégico plurianual. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 7º, §1º)*

§ 2º As Escolas Judiciais constituir-se-ão como unidade gestora responsável, ou por conceito equivalente ao previsto nos orçamentos dos Estados da Federação, com competência para ordenação de despesa, podendo a execução ficar a cargo da unidade executora do respectivo Tribunal. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 7º, §2º)*

**Art. 45.** As Escolas Judiciais e de Magistratura informarão seu planejamento anual às Escolas Nacionais respectivas, além de outras informações que forem solicitadas. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 8º)*

Parágrafo único. Caberá às Escolas Nacionais repassar ao Conselho Nacional de Justiça o relatório consolidado das ações desenvolvidas, no seu âmbito de atuação, para fins de registro e divulgação com os demais dados estatísticos do Poder Judiciário. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 8º, parágrafo único)*

**Art. 46.** As Escolas Nacionais estabelecerão critérios de pontuação ou valoração dos cursos oficiais e acadêmicos, observada a carga horária e o aproveitamento do magistrado, para fins de vitaliciamento e promoção. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 9º)*

**Art. 47.** As Escolas Nacionais estabelecerão carga horária mínima obrigatória para os cursos de vitaliciamento e de aperfeiçoamento periódico de magistrados, que serão dispensados das atividades judicantes para sua realização. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 10)*

Parágrafo único. Os Tribunais deverão estabelecer planejamento para a convocação dos magistrados no cumprimento dos cursos obrigatórios, a fim de não prejudicar de modo significativo a atividade jurisdicional. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 10, parágrafo único)*

**Art. 48.** As Escolas Nacionais e o CEAJud anualmente elaborarão tabela com os valores mínimos e máximos de remuneração de professores e membros de bancas examinadoras de concurso, quando integrantes do Poder Judiciário, observados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 11)*





## *Conselho Nacional de Justiça*

Parágrafo único. Na falta de divulgação da tabela pela Escola Nacional, prevalecerá aquela divulgada pelo CEAJud, quanto aos integrantes do Poder Judiciário, sendo a remuneração dos demais fixada em cada caso, segundo os princípios que regem a administração pública. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 11, parágrafo único)*

**Art. 49.** As Escolas Judiciais e de Magistratura e os Tribunais farão a adaptação de seus programas, projetos e planos de formação às diretrizes emanadas pelo Conselho Nacional de Justiça quanto aos servidores, pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT e pelo Centro de Estudos Judiciários da Justiça Militar da União – CEJUM, de acordo com os seus respectivos âmbitos de atuação. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 12)*

**Art. 50.** Sempre que possível e observada a especificidade da ação formativa, deverá ser priorizado o uso da educação a distância como forma de melhor aplicação de recursos públicos. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 15)*

**Art. 51.** Os dispositivos desta Resolução aplicam-se, no que couber, à capacitação de servidores. *(Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, art. 16)*

### **CAPÍTULO IV**

#### **DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO**

##### **Seção I**

##### **Das Disposições Gerais sobre o Teletrabalho no Poder Judiciário**

**Art. 52.** As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos neste capítulo. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 1º)*

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade



## *Conselho Nacional de Justiça*

de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.  
(*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 1º, parágrafo único*)

**Art. 53.** Para os fins de que trata este capítulo, define-se:  
(*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 2º*)

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;

II – unidade: subdivisão administrativa do Poder Judiciário dotada de gestor;

III – gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade;

IV – chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

**Art. 54.** São objetivos do teletrabalho: (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 3º*)

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;



## *Conselho Nacional de Justiça*

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

**Art. 55.** A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor. (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 4º*)

### **Seção II**

#### **Das Condições para a Realização do Teletrabalho**

**Art. 56.** Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes: (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º*)

I – a realização de teletrabalho é vedada aos servidores que:

- a) estejam em estágio probatório;
- b) tenham subordinados;
- c) ocupem cargo de direção ou chefia;
- d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
- e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;
- f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge;

II – verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

- a) com deficiência;
- b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
- c) gestantes e lactantes;
- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;



## *Conselho Nacional de Justiça*

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do órgão;

IV– é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

§ 1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 1º)*

§ 2º Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 2º)*

§ 3º Os órgãos do Poder Judiciário devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 3º)*

§ 4º As unidades de saúde e de gestão de pessoas podem auxiliar na seleção dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à realização do teletrabalho. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 4º)*

§ 5º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Presidência do órgão ou de outra autoridade por ele definida. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 5º)*

§ 6º Aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 6º)*

§ 7º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar



## *Conselho Nacional de Justiça*

serviços nas dependências do órgão a que pertence. (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 7º*)

§ 8º Os órgãos do Poder Judiciário disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral. (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 8º*)

§ 9º O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma. (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 9º*)

§ 10. O servidor que estiver no gozo da licença referida no art. 56, I, f, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo. (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 5º, § 10*)

**Art. 57.** A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho. (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 6º*)

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida. (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 6º, § 1º*)

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão. (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 6º, § 2º*)

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo deverá contemplar: (*Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 6º, § 3º*)

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;



## *Conselho Nacional de Justiça*

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.

**Art. 58.** O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 7º)*

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 7º, § 1º)*

§ 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o *caput* deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 61, *caput* e parágrafo único, desta Resolução. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 7º, § 2º)*

**Art. 59.** São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 8º)*

**Art. 60.** Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho: *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 9º)*

I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

IV – consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;

V – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;



## *Conselho Nacional de Justiça*

VI – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;

VIII – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 9º, § 1º)*

§ 2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 9º, § 2º)*

**Art. 61.** Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 9º ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 10)*

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 10, parágrafo único)*

### **Seção III**

#### **Do Acompanhamento e Capacitação**





## *Conselho Nacional de Justiça*

**Art. 62.** Os tribunais promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de: *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 11)*

I – 1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;

II – 1 (uma) oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

III – acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

**Art. 63.** Os tribunais promoverão a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 12)*

### **Seção IV**

#### **Das Disposições Finais e Transitórias sobre o Teletrabalho no Poder Judiciário**

**Art. 64.** O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 13)*

**Art. 65.** Compete às unidades de tecnologia da informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas dos órgãos do Poder Judiciário, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 14)*

**Art. 66.** O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 15)*

**Art. 67.** O gestor da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 16)*





## *Conselho Nacional de Justiça*

**Art. 68.** Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos, entre outros, de: *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 17)*

I – analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II – apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 54 desta Resolução;

III – analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o *caput* deste artigo deverá ser composta, no mínimo, por 1 (um) representante das unidades participantes do teletrabalho, 1 (um) servidor da unidade de saúde, 1 (um) servidor da área de gestão de pessoas e 1 (um) representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 17, parágrafo único)*

**Art. 69.** Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada semestre, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 18)*

**Art. 70.** Os órgãos do Poder Judiciário poderão editar atos normativos complementares, a fim de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades, devendo ainda, a cada dois anos, fazer avaliação técnica sobre o proveito da adoção do teletrabalho para a Administração, com justificativa, para o CNJ, quanto à conveniência de continuidade de adoção deste regime de trabalho. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 19)*

**Art. 71.** Os órgãos do Poder Judiciário deverão avaliar o teletrabalho, após o prazo máximo de 1 (um) ano da implementação, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas. *(Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 20)*

**Art. 72.** Os órgãos do Poder Judiciário deverão encaminhar ao CNJ relatório sobre os resultados da avaliação mencionada no art. 71, visando a



## *Conselho Nacional de Justiça*

realização de eventuais melhorias neste capítulo. ([Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 21](#))

**Art. 73.** Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem um prazo máximo para o regime de teletrabalho por servidor, podendo ser reavaliado sempre que se julgar necessário. ([Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, art. 22](#))

### **CAPÍTULO V**

#### **DA REDISTRIBUIÇÃO DE CARGOS EFETIVOS DOS QUADROS DE PESSOAL DOS ÓRGÃOS DO PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO.**

**Art. 74.** A aplicação do instituto da redistribuição de cargos de provimento efetivo de que trata o art. 37 da [Lei n. 8.112/90](#) nos órgãos que compõem o Poder Judiciário da União obedecerá ao disposto neste capítulo. ([Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 1º](#))

**Art. 75.** A redistribuição de que trata este capítulo é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago, entre os órgãos do Poder Judiciário da União, observados os seguintes preceitos: ([Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 2º](#))

- I – interesse objetivo da administração;
- II – equivalência de vencimentos;
- III – manutenção da essência das atribuições do cargo;
- IV – compatibilidade entre os graus de responsabilidade e complexidade das atribuições;
- V – mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional.

§ 1º A instrução dos processos de redistribuição deverá incluir pareceres técnicos dos órgãos interessados. ([Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 2º, §1º](#))

§ 2º Para os fins do inciso II, consideram-se equivalentes as remunerações das mesmas carreiras, independentemente das vantagens



## *Conselho Nacional de Justiça*

peçoais, bem como aquelas decorrentes de diferenças de valores das progressões e promoções funcionais. (*Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 2º, §2º*)

**Art. 76.** O processo de redistribuição será instaurado de ofício pela administração para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades dos serviços. (*Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 3º*)

**Art. 77.** A redistribuição por reciprocidade poderá envolver um cargo provido e outro vago, ou dois providos. (*Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 4º*)

Parágrafo único. Constatada divergência de nomenclatura da especialidade do cargo recebido em redistribuição, o órgão de destino deverá proceder ao enquadramento na especialidade correspondente, mantida a essência das atribuições do cargo. (*Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 4º, parágrafo único*)

**Art. 78.** O cargo vago somente poderá ser redistribuído quando inexistir, no órgão de origem, concurso público em andamento ou em vigência para provimento de cargo idêntico. (*Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 5º*)

**Art. 79.** O cargo ocupado somente poderá ser redistribuído se o servidor preencher cumulativamente os seguintes requisitos: (*Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 6º*)

I – tempo mínimo de 36 meses de exercício no cargo a ser redistribuído;

II – não estar respondendo a sindicância ou processo administrativo disciplinar, nem estar cumprindo qualquer tipo de penalidade administrativa.

Parágrafo único. O cargo ocupado redistribuído não poderá ser objeto de nova redistribuição por um período de 3 anos. (*Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 6º, parágrafo único*)

**Art. 80.** Estando o cargo ocupado será concedido período de trânsito ao servidor, na forma do art. 18 da Lei n. 8.112/90, contado da publicação do ato de redistribuição, excetuados os casos em que os interessados declinarem desse prazo por escrito, ou quando o servidor já se encontrar em exercício na localidade de destino. (*Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 7º*)



## *Conselho Nacional de Justiça*

Parágrafo único. A concessão do período de trânsito e o ônus da remuneração são de responsabilidade do órgão de destino. *(Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 7º, parágrafo único)*

**Art. 81.** Quando a redistribuição implicar mudança de domicílio serão devidas as indenizações previstas na legislação vigente, cabendo o custeio ao órgão de destino do cargo, exceto quando o servidor já se encontrar em exercício nessa localidade ou na hipótese de expressa renúncia desse direito. *(Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 8º)*

**Art. 82.** O órgão de origem do servidor ocupante de cargo redistribuído encaminhará para o de destino, no prazo de 30 dias, a contar da publicação do ato de redistribuição, o acervo funcional do servidor, contendo todos os documentos e histórico, desde a posse no cargo efetivo até a data da redistribuição. *(Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 9º)*

**Art. 83.** É defeso utilizar a redistribuição como pena disciplinar ou para atender interesse exclusivamente pessoal do servidor. *(Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 10)*

**Art. 84.** O ato de redistribuição deverá ser publicado no Diário Oficial da União pelo órgão de origem do cargo, o qual produzirá efeitos a partir da data de publicação. *(Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 11)*

Parágrafo único. Na hipótese de redistribuição de cargos por reciprocidade, os órgãos envolvidos farão publicar os respectivos atos concomitantemente. *(Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 11, parágrafo único)*

**Art. 85.** O Conselho Nacional de Justiça, os Tribunais Superiores, o Conselho da Justiça Federal, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no âmbito de suas competências, poderão baixar os atos regulamentares necessários à aplicação deste capítulo, observados a uniformidade de critérios e procedimentos. *(Resolução n. 146, de 6 de março de 2012, art. 12)*

## **CAPÍTULO VI**

### **DA POLÍTICA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO**



## *Conselho Nacional de Justiça*

### **Seção I**

#### **Das Disposições Gerais sobre a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**

**Art. 86.** É instituída a Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário, nos termos desta Resolução, com os seguintes objetivos: *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 1º)*

I – definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

II – coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial em saúde, promoção, prevenção e vigilância em saúde de magistrados e servidores a fomentar a construção e a manutenção de meio ambiente de trabalho seguro e saudável e, assim, assegurar o alcance dos propósitos estabelecidos no Plano Estratégico do Poder Judiciário; e

III – instituir e monitorar a Rede de Atenção à Saúde, priorizando-se o compartilhamento de experiências e a uniformização de critérios, procedimentos e prontuários, respeitadas as peculiaridades locais.

**Art. 87.** Para os fins desta Resolução, considera-se: *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 2º)*

I – Saúde: estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças (Preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde);

II – Atenção Integral à Saúde: conjunto de medidas adotadas com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, do processo e das condições de trabalho e dos hábitos de vida, e de propiciar que estes ambientes, processo e condições contribuam para a saúde dos seus agentes;

III – Ações em Saúde: todas as iniciativas e medidas voltadas para a atenção integral à saúde e organizadas em assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e vigilância em saúde, alinhadas às diretrizes dos órgãos oficiais de saúde;



## *Conselho Nacional de Justiça*

IV – Integralidade das ações em saúde: conjunto de atividades, individuais e coletivas, articuladas para potencializar essas ações;

V – Ambiente de Trabalho: conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, no qual são exercidas atividades laborais. Representa o complexo de fatores que estão presentes no local de trabalho e interagem com os seus agentes;

VI – Processo de Trabalho: conjunto de recursos e atividades organizadas e inter-relacionadas, desenvolvidas individualmente ou em equipe, que transformam insumos, produzem serviços e que podem interferir na saúde física e psíquica;

VII – Condições de Trabalho: características do ambiente e da organização do trabalho e a mediação física-estrutural entre o ser humano e o trabalho que podem afetar a saúde;

VIII – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

IX – Assistência à Saúde: ações ou iniciativas, diretas ou indiretas, que visam a prevenção, a detecção precoce, o tratamento de doenças e a reabilitação da saúde, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde;

X – Perícia Oficial em Saúde: ação médica e odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde para o exercício de atividades laborais e para outras ações administrativas que, por determinação legal, exijam a formação de junta médica-odontológica ou perícia singular;

XI – Promoção da saúde: conjunto de ações com o objetivo de informar e motivar a atuação, individual e coletiva, na melhoria da saúde;

XII – Prevenção em Saúde: conjunto de ações com o objetivo de intervenção preventiva ou precoce no processo de adoecimento;

XIII – Vigilância em Saúde: conjunto de ações contínuas e sistemáticas que possibilita detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho e que tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde;



## *Conselho Nacional de Justiça*

XIV – Unidades de Saúde: serviços integrantes da estrutura interna das instituições voltados para a atenção integral à saúde de magistrados e servidores;

XV – Equipe Multiprofissional: equipe composta por profissionais de diferentes formações e especialidades em saúde para atuar nas ações em saúde, agregando esforços para analisar e intervir sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial, com relação de interdependência e complementaridade, resguardadas suas competências;

XVI – Transdisciplinaridade: compartilhamento de saberes e práticas em busca da compreensão da complexidade humana, considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde em suas relações com o trabalho;

XVII – Abordagem Biopsicossocial do processo saúde/doença: visão integral do ser e do adoecer que compreende as dimensões física, psicológica e social;

XVIII – Transversalidade: integração das áreas do conhecimento sobre a saúde ao conjunto das políticas e estratégias de ação;

XIX – Intra e intersetorialidade: estratégias de articulação entre diferentes áreas, setores e instâncias de coordenação e deliberação para atendimento às necessidades da saúde dos magistrados e servidores.

### **Seção II**

#### **Dos Princípios e Diretrizes**

**Art. 88.** A Política de que trata este capítulo será orientada pelos seguintes princípios: (*Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 3º*)

I – universalidade e transversalidade de ações, contemplando todos os magistrados e servidores ativos e inativos do Poder Judiciário, bem como seus dependentes;

II – abordagem biopsicossocial do processo saúde/doença;

III – integralidade das ações em saúde;

IV – democratização da governança desta Política e das ações em saúde;





## *Conselho Nacional de Justiça*

V – intra e intersectorialidade das ações em saúde.

**Art. 89.** As atividades da Política serão norteadas pelas seguintes diretrizes: *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 4º)*

I – Ações em saúde: planejar, realizar, monitorar avaliar e gerir iniciativas e medidas voltadas à atenção integral à saúde;

II – Infraestrutura: prover estrutura física e organizacional adequadas às unidades de saúde, em consonância com as normas técnicas;

III – Adequação orçamentária: garantir orçamento adequado à implementação e ao desenvolvimento da Política;

IV – Governança colaborativa da saúde: fomentar a participação de magistrados e servidores na governança da Política, favorecendo a descentralização e a democratização da tomada de decisões sobre o tema;

V – Diálogo intra e interinstitucional: incentivar o diálogo sobre o tema entre unidades do Tribunal, entre órgãos do Poder Judiciário e com instituições públicas e privadas, e desenvolver parcerias voltadas ao cumprimento dos seus objetivos;

VI – Produção e compartilhamento de informações: padronizar indicadores e incentivar a coleta uniforme de dados e o compartilhamento e a divulgação de informações sobre saúde, prioritariamente por meio eletrônico;

VII – Estudos e Pesquisas: fomentar estudos e pesquisas sobre promoção de saúde, prevenção de doenças, causas e consequências do absenteísmo por doença, e temas conexos, a fim de auxiliar a tomada de decisões;

VIII – Educação para a saúde: fomentar ações educativas, pedagógicas e de capacitação de magistrados e servidores sobre saúde e segurança no trabalho, conscientizando-os da responsabilidade individual e coletiva para com a construção e manutenção de ambiente, processo e condições de trabalho saudáveis e seguros.

Parágrafo único. O CNJ e/ou os tribunais devem estabelecer indicadores, metas, programas, projetos e ações vinculados a cada diretriz, de forma alinhada ao Plano Estratégico do Poder Judiciário. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 4º, parágrafo único)*





## *Conselho Nacional de Justiça*

### **Das Ações em Saúde**

**Art. 90.** Os tribunais devem, observadas as condições e realidades locais: (*Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 5º*)

I – manter unidades de saúde no organograma da instituição, responsáveis pela assistência direta de caráter emergencial;

II – prestar assistência à saúde, de forma indireta, por meio de planos de saúde e/ou auxílio saúde, observados padrões mínimos de cobertura que poderão ser fixados pelo CNJ, bem como critérios de coparticipação;

§ 1º Os tribunais, o Conselho da Justiça Federal e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho podem realizar convênios entre si e entre instituições públicas para viabilizar a contratação de plano de saúde comum que ofereça melhores condições para seus usuários, sem prejuízo da eventual atuação do Conselho Nacional de Justiça. (*Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 5º, § 1º*)

§ 2º Os tribunais podem, observadas as previsões legais, fazer constar dos editais de licitação para contratação de serviços terceirizados a necessidade de a empresa contratada oferecer plano de saúde aos respectivos trabalhadores. (*Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 5º, § 2º*)

§ 3º As ações em saúde podem contemplar, no que couber, os trabalhadores terceirizados, especialmente quando não disponham de plano de saúde próprio. (*Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 5º, § 3º*)

**Art. 91.** São atribuições das unidades de saúde, sem prejuízo de outras estabelecidas em atos internos dos tribunais: (*Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 6º*)

I – propor, coordenar e executar as ações em saúde;

II – prestar assistência à saúde de caráter emergencial;

III – realizar ações de promoção, prevenção e vigilância em saúde, tais como campanhas, pesquisas e ações de divulgação;

IV – realizar ou gerir exames periódicos de saúde;

V – proceder à análise ergonômica dos ambientes, processos e condições de trabalho;



## *Conselho Nacional de Justiça*

VI – realizar perícias oficiais administrativas em saúde, promovendo a normatização e a uniformização dos critérios e procedimentos;

VII – realizar exames médicos admissional e, quando necessário, de retorno ao trabalho e demissional;

VIII – emitir ou homologar laudos de insalubridade e periculosidade;

IX – participar das análises de acidentes em serviço e doenças ocupacionais;

X – produzir e analisar dados estatísticos, tomando-os como subsídios para a propositura de novas ações na área de saúde.

§ 1º O disposto neste artigo não obsta, quando necessário, a contratação de instituição externa para auxiliar ou fornecer serviços especializados na área de saúde, observadas as previsões legais. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 6º, § 1º)*

§ 2º As ações em saúde descritas no inciso I devem ser direcionadas, prioritariamente, à redução da incidência das patologias predominantes nos exames periódicos de saúde e aquelas identificadas como causas mais importantes de absenteísmo por doença. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 6º, § 2º)*

§ 3º Para realizar as perícias oficiais em saúde de que trata o inciso VI, os tribunais podem solicitar auxílio de profissionais de saúde de outros órgãos do Poder Judiciário e de instituições públicas, facultada a utilização de videoconferência, conforme orientações dos órgãos regulamentadores. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 6º, § 3º)*

§ 4º Para viabilizar a implementação do disposto no parágrafo anterior os tribunais devem compartilhar informações sobre a especialidade dos seus profissionais de saúde, quando inerente ao cargo, facultada a criação de cadastro nacional pelo CNJ. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 6º, § 4º)*

**Art. 92.** Os tribunais devem adotar as providências necessárias para conferir estrutura física e organizacional adequadas às respectivas unidades de saúde, provendo-as com equipe multiprofissional especializada, com atuação transdisciplinar. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 7º)*



## *Conselho Nacional de Justiça*

§ 1º A equipe de que trata o *caput* deve ser composta, no mínimo, por servidores das áreas de medicina, enfermagem, psicologia e serviço social. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 7º, § 1º)*

§ 2º O dimensionamento da unidade de saúde deve levar em conta o número total de magistrados e servidores, a complexidade das ações em saúde executadas e as particularidades locais. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 7º, § 2º)*

§ 3º A fim de assegurar maior autonomia e efetividade às ações de saúde, os tribunais devem vincular administrativamente as unidades de saúde diretamente à Direção Geral, à Direção do Foro ou à Presidência. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 7º, § 3º)*

§ 4º A direção das unidades de saúde deve ser exercida por profissionais de saúde, preferencialmente do quadro efetivo de pessoal dos órgãos do Poder Judiciário. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 7º, § 4º)*

§ 5º Os tribunais devem fomentar ações educativas voltadas aos profissionais especializados das unidades de saúde, de forma a aprimorar sua qualificação técnica e permitir o alinhamento com as diretrizes desta Política. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 7º, § 5º)*

### **Seção IV**

#### **Da Governança Colaborativa da Política de Atenção**

##### **Integral à Saúde no Poder Judiciário**

**Art. 93.** Esta Política será implementada e gerida pela Rede de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, constituída pelo Comitê Gestor Nacional (art. 94) e pelos Comitês Gestores Locais (art. 96), sob a coordenação da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 8º)*

Parágrafo único. Os órgãos do Poder Judiciário devem garantir a participação das entidades representativas de magistrados e servidores nos Comitês Gestores Nacional e Locais. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 8º, parágrafo único)*



## *Conselho Nacional de Justiça*

**Art. 94.** É instituído o Comitê Gestor Nacional de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, com as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras necessárias ao cumprimento dos seus objetivos: *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 9º)*

I – auxiliar a Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ na coordenação da Política e da Rede de Atenção Integral à Saúde;

II – orientar e acompanhar a execução da Política no âmbito dos tribunais;

III – propor ações ou procedimentos relativos à atenção integral à saúde;

IV – monitorar, avaliar e divulgar os resultados alcançados;

V – atuar na interlocução com o CNJ e com os Comitês Gestores Locais;

VI – fomentar a realização de reuniões, encontros, campanhas, eventos e pesquisas sobre temas relacionados à Política em nível nacional.

**Art. 95.** O Comitê Gestor Nacional terá a seguinte composição: *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 10)*

I – 2 (dois) Conselheiros do CNJ, sendo 1 (um) indicado pelo Presidente, que o coordenará, e 1 (um) indicado pela Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, que substituirá o coordenador em suas ausências e impedimentos;

II – 1 (um) Juiz Auxiliar da Presidência do CNJ;

III – 3 (três) Magistrados designados pelo Presidente do CNJ, contemplada, na medida do possível, a representatividade dos segmentos da Justiça e Tribunais Superiores;

IV – 3 (três) servidores da área de saúde designados pelo Presidente do CNJ, contemplada, na medida do possível, a representatividade dos segmentos da Justiça e Tribunais Superiores.

Parágrafo único. Os tribunais adotarão as medidas necessárias para proporcionar aos membros desse Comitê, a eles vinculados, condições adequadas ao desempenho de suas atribuições. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 10, parágrafo único)*



## *Conselho Nacional de Justiça*

**Art. 96.** Os tribunais devem constituir Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde, com envio de cópia do ato ao CNJ, observadas as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras necessárias ao cumprimento dos seus objetivos: *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 11. Redação do caput sugerida em decorrência da Consolidação)*

- Art. 83. Os tribunais devem constituir, **no prazo de 90 (noventa) dias**, Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde, com envio de cópia do ato ao CNJ, observadas as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras necessárias ao cumprimento dos seus objetivos: *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 11.)*

I – implementar e gerir a Política no seu âmbito de atuação, em cooperação com as unidades de saúde;

II – fomentar os programas, projetos e ações vinculados à Política, em conjunto com as unidades de saúde;

III – atuar na interlocução com o CNJ, com a Rede de Atenção Integral à Saúde, com o Comitê Gestor Nacional, com os demais Comitês Gestores Locais e com as instituições parceiras, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

IV – promover, em cooperação com as unidades de saúde, reuniões, encontros e eventos sobre temas relacionados à Política;

V – auxiliar a administração do Tribunal no planejamento orçamentário da área de saúde;

VI – analisar e divulgar os resultados alcançados.

**Art. 97.** O Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde deve ser composto, no mínimo, por 1 (um) magistrado de 1º grau, 1 (um) magistrado de 2º grau, o gestor da área de saúde e o gestor da área de gestão de pessoas. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 12)*

Parágrafo único. Os tribunais adotarão as medidas necessárias para proporcionar aos membros desse Comitê condições adequadas ao desempenho de suas atribuições, facultada a designação de equipe de apoio às suas atividades. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 12, parágrafo único)*



## *Conselho Nacional de Justiça*

**Art. 98.** Os tribunais encaminharão anualmente ao CNJ, a contar do ano de 2016 (referente ao ano base 2015), no mesmo prazo de envio dos dados do Relatório Justiça em Números, os indicadores e informações relativos à saúde de seus magistrados e servidores descritos no Anexo I desta Resolução. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 13 – redação sugerida em decorrência da consolidação)*

- Redação original: Art. 13. Os tribunais encaminharão anualmente ao CNJ, a contar do ano de 2016 (referente ao ano base 2015), no mesmo prazo de envio dos dados do Relatório Justiça em Números, os indicadores e informações relativos à saúde de seus magistrados e servidores descritos no **Anexo** desta Resolução. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 13)*

Parágrafo único. O Conselho da Justiça Federal e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho podem coletar os indicadores e informações da área de saúde dos tribunais do seu respectivo segmento de Justiça e encaminhá-los ao CNJ de forma consolidada. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 13, parágrafo único)*

**Art. 99.** A fim de garantir a concretização dos seus objetivos, os tribunais devem destinar recursos orçamentários para o desenvolvimento de programas, projetos e ações vinculados a esta Política. *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 14)*

Parágrafo único. Os recursos orçamentários de que trata o *caput* devem ser identificados na proposta orçamentária ou em Quadro de Detalhamento de Despesa (QDD). *(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 14, parágrafo único)*

### **Seção V**

#### **Das Disposições Finais sobre a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**

**Art. 100.** O Conselho Nacional de Justiça atuará em parceria com os tribunais na implementação das medidas previstas nesta Resolução, assim como na obtenção de recursos orçamentários e na capacitação de magistrados



## *Conselho Nacional de Justiça*

e servidores nas competências necessárias ao seu cumprimento. (*Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 15*)

**Art. 101.** As atividades previstas nesta Resolução não prejudicam a continuidade de outras em curso nos tribunais, com os mesmos propósitos. (*Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015, art. 16*)

### **CAPITULO VII**

#### **DA ATIVIDADE DE JUIZ LEIGO NO SISTEMA DOS JUIZADOS ESPECIAIS DOS ESTADOS E DO DISTRITO FEDERAL**

##### **Seção I**

##### **Da Seleção**

**Art. 102.** Os juízes leigos são auxiliares da Justiça recrutados entre advogados com mais de 2 (dois) anos de experiência. (*Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 1º*)

**Art. 103.** Os juízes leigos, quando remunerados ou indenizados a qualquer título, serão recrutados por prazo determinado, permitida uma recondução, por meio de processo seletivo público de provas e títulos, ainda que simplificado, conduzido por critérios objetivos. (*Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 2º*)

Parágrafo único. O processo seletivo será realizado conforme os critérios estabelecidos pelas respectivas coordenações estaduais do sistema dos Juizados Especiais. (*Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 2º, parágrafo único*)

##### **Seção II**

##### **Do Exercício da Função e da Capacitação**

**Art. 104.** O exercício das funções de juiz leigo, considerado de relevante caráter público, sem vínculo empregatício ou estatutário, é temporário





## *Conselho Nacional de Justiça*

e pressupõe capacitação anterior ao início das atividades. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 3º)*

**Art. 105.** Os Tribunais de Justiça deverão providenciar capacitação adequada, periódica e gratuita a seus juízes leigos, facultando-se ao interessado obter a capacitação junto a cursos reconhecidos pelo Tribunal de Justiça da respectiva unidade da federação, preferencialmente por meio das escolas de formação. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 4º)*

Parágrafo único. Os Tribunais de Justiça deverão providenciar a capacitação de seus juízes leigos, no mínimo por 40 horas, observado o conteúdo programático mínimo estabelecido no Anexo II desta Resolução. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 4º, parágrafo único, com redação sugerida em decorrência da consolidação)*

- Redação original: Parágrafo único. Os Tribunais de Justiça deverão providenciar a capacitação de seus juízes leigos, no mínimo por 40 horas, observado o conteúdo programático mínimo estabelecido no **Anexo I** desta Resolução. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 4º, parágrafo único)*

**Art. 106.** Os juízes leigos ficam sujeitos ao Código de Ética constante do Anexo III desta Resolução. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 5º, com redação sugerida em decorrência da consolidação)*

- Redação original: Art. 5º Os juízes leigos ficam sujeitos ao Código de Ética constante do **Anexo II** desta Resolução. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 5º)*

**Art. 107.** O juiz leigo não poderá exercer a advocacia no Sistema dos Juizados Especiais da respectiva Comarca, enquanto no desempenho das respectivas funções. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 6º)*

Parágrafo Único. Na forma do que dispõe o § 2º do art. 15 da Lei n. 12.153 de 22 de dezembro de 2009, os juízes leigos atuantes em juizados especiais da fazenda pública ficarão impedidos de advogar em todo o sistema nacional de juizados especiais da fazenda pública. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 6º, parágrafo único)*

### **Seção III**



## *Conselho Nacional de Justiça*

### **Da Lotação**

**Art. 108.** A lotação de juízes leigos deverá guardar proporção com o número de feitos distribuídos em cada unidade judiciária. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 7º)*

### **Seção IV**

#### **Da Remuneração**

**Art. 109.** A remuneração dos juízes leigos, quando houver, será estabelecida por ato homologado, isto é, projeto de sentença ou acordo celebrado entre as partes, observado o disposto no art. 113. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 8º)*

§ 1º A remuneração, em qualquer caso, não poderá ultrapassar o maior cargo cartorário de terceiro grau de escolaridade do primeiro grau de jurisdição do Tribunal de Justiça, vedada qualquer outra equiparação. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 8º, § 1º)*

§ 2º Não serão computadas para efeito de remuneração as homologações de sentença de extinção do processo, no caso de ausência do autor, desistência e embargos de declaração, sem prejuízo de outras situações que venham a ser regulamentadas pelo Tribunal. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 8º, § 2º)*

### **Seção V**

#### **Da Gestão**

**Art. 110.** Compete ao juiz togado e à Coordenação do Sistema dos Juizados Especiais a responsabilidade disciplinar e de avaliação dos juízes leigos, entendidas como meio para verificar o bom funcionamento e estimular a melhoria contínua dos serviços prestados pelo Sistema dos Juizados Especiais. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 9º)*



## *Conselho Nacional de Justiça*

Parágrafo único. O juiz leigo fica subordinado às orientações e ao entendimento jurídico do juiz togado. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 9º, parágrafo único)*

**Art. 111.** Ao magistrado da unidade incumbe o dever de fiscalizar e coordenar o trabalho de juízes leigos, devendo estar presente na unidade do Juizado Especial durante a realização das audiências. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 10)*

**Art. 112.** O juiz leigo terá o prazo máximo de 10 dias, a contar do encerramento da instrução, para apresentar o projeto de sentença, que só poderá ser entranhado aos autos e disponibilizado para o público externo no sistema de informática caso seja homologado. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 11)*

Parágrafo único. À Coordenação do Sistema Estadual dos Juizados incumbe regradar as sanções para o caso de descumprimento injustificado do prazo estabelecido. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 11, parágrafo único)*

### **Seção VI**

#### **Da Avaliação do Trabalho de Juízes Leigos**

**Art. 113.** Cada unidade do Juizado manterá sistema de avaliação do desempenho das atribuições dos juízes leigos, aferindo também a satisfação do usuário do sistema, para fins de verificar o bom funcionamento e estimular a melhoria contínua dos serviços prestados pelo Sistema dos Juizados Especiais. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 12)*

### **Seção VII**

#### **Do Desligamento**

**Art. 114.** Não obstante submetidos a procedimento de seleção, os juízes leigos poderão ser suspensos ou afastados de suas funções, *ad nutum*. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 13)*



## *Conselho Nacional de Justiça*

### **Seção VIII**

#### **Das Disposições finais sobre a Atividade de Juiz Leigo no Sistema dos Juizados Especiais dos Estados e do Distrito Federal**

**Art. 115.** É vedado aos tribunais estabelecer política de remuneração de conciliadores se não contarem com juízes leigos recrutados na forma deste capítulo. *(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013, art. 14)*

### **CAPITULO VIII**

#### **DA DETERMINAÇÃO AOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO QUE A INDICAÇÃO DO DIRETOR DE SECRETARIA DAS VARAS DO TRABALHO, NA FORMA DO ART. 710 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, COMPETE, DE FORMA DISCRICIONÁRIA, AO JUIZ TITULAR, PREFERENCIALMENTE ENTRE BACHARÉIS EM DIREITO, SALVO IMPOSSIBILIDADE DE ATENDER AO REQUISITO.**

**Art. 116.** Fica determinado aos Tribunais Regionais do Trabalho que a indicação do diretor de secretaria das Varas do Trabalho, na forma do art. 710 da Consolidação das Leis do Trabalho, compete, de forma discricionária, ao juiz titular, preferencialmente entre bacharéis em Direito, salvo impossibilidade de atender ao requisito. *(Resolução n. 147, de 7 de março de 2012, art. 1º, com redação sugerida em decorrência da Consolidação)*

- Redação original: Art. 1º. **Determinar** aos Tribunais Regionais do Trabalho que a indicação do diretor de secretaria das Varas do Trabalho, na forma do art. 710 da Consolidação das Leis do Trabalho, compete, de forma discricionária, ao juiz titular, preferencialmente entre bacharéis em Direito, salvo impossibilidade de atender ao requisito. *(Resolução n. 147, de 7 de março de 2012, art. 1º).*

Parágrafo único. Pelo menos 50% dos diretores de secretaria em cada Tribunal Regional do Trabalho devem ser servidores efetivos integrantes do quadro de pessoal do próprio Tribunal (art. 5º, § 7º, da Lei n. 11.416, de 15



## *Conselho Nacional de Justiça*

de dezembro de 2006). (*Resolução n. 147, de 7 de março de 2012, art. 1º, parágrafo único*)

**Art. 117.** Cabe ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, após indicação do diretor de secretaria pelo juiz titular, verificar o cumprimento dos requisitos do art. 116 e realizar a nomeação. (*Resolução n. 147, de 7 de março de 2012, art. 2º*)

**Art. 118.** O Presidente do Tribunal Regional do Trabalho somente pode deixar de realizar a nomeação em face da falta dos elementos objetivos ou desatendimento dos requisitos legais. (*Resolução n. 147, de 7 de março de 2012, art. 3º*)

Parágrafo único. Da decisão a que se refere o *caput* caberá recurso, nos termos do regimento interno do Tribunal. (*Resolução n. 147, de 7 de março de 2012, art. 3º, parágrafo único*)

**Art. 119.** Caso o diretor de secretaria nomeado seja servidor de outra unidade jurisdicional, poderá o Tribunal Regional do Trabalho realizar as adequações necessárias, inclusive a transferência de outro servidor da vara do trabalho em que ocorrer a nomeação, se for o caso. (*Resolução n. 147, de 7 de março de 2012, art. 4º*)

**Art. 120.** O diretor de secretaria tomará posse perante o juiz titular da vara do trabalho (art. 659, III, da Consolidação das Leis do Trabalho). (*Resolução n. 147, de 7 de março de 2012, art. 5º*)

### **CAPITULO IX**

#### **DA EXIGÊNCIA, COMO REQUISITO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE ESCRIVÃO JUDICIAL, DA CONCLUSÃO DE CURSO SUPERIOR, PREFERENCIALMENTE EM DIREITO**

**Art. 121.** Fica determinado aos Tribunais de Justiça estaduais e do Distrito Federal que passem a exigir, como requisito para provimento do cargo de Escrivão Judicial ou equivalente, a conclusão de curso superior, preferencialmente em Direito. (*Resolução n. 58, de 12 de agosto de 2008, art. 1º. Redação sugerida em decorrência da Consolidação*)

- Redação original: Art. 1º. **Determinar** aos Tribunais de Justiça estaduais e do Distrito Federal que passem a



## *Conselho Nacional de Justiça*

exigir, como requisito para provimento do cargo de Escrivão Judicial ou equivalente, a conclusão de curso superior, preferencialmente em Direito. (*Resolução n. 58, de 12 de agosto de 2008, art. 1º*)

**Art. 122.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 123.** Fica revogada a Resolução n. 141, de 30 de setembro de 2011.

**Art. 124.** Ressalvado o dispositivo referido no art. 123, ficam revogadas formalmente as Resoluções a seguir, sem modificação de alcance nem interrupção da força normativa dos dispositivos consolidados, nos termos do § 1º do art. 13 da Lei Complementar n. 95, de 26 de fevereiro de 1998:

- a Resolução n. 58, de 12 de agosto de 2008;
- Resolução n. 119, de 28 de setembro de 2010;
- a Resolução n. 146, de 6 de março de 2012;
- a Resolução n. 147, de 7 de março de 2012;
- a Resolução n. 159, de 17 de outubro de 2012;
- a Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013;
- a Resolução n. 178, de 8 de agosto de 2013;
- a Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014;
- a Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015;
- a Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016;
- a Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016.



## *Conselho Nacional de Justiça*

### **ANEXO I DA RESOLUÇÃO N. 4 (CONSOLIDADA)**

*(Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015)*

### **INDICADORES E INFORMAÇÕES**

#### **Indicador 1 – Índice de absenteísmo-doença - Magistrados**

##### ***Descrição do indicador***

Mede o percentual de ausências de magistrados ao trabalho por motivo de doença.

##### ***Esclarecimento sobre o indicador***

As ausências englobam as licenças por motivo de doença em pessoa da família, para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional.

##### ***Fórmula do indicador:***

\* Os tribunais devem encaminhar todas as variáveis que compõem a fórmula do indicador.

#### **Indicador 2 – Índice de absenteísmo-doença - Servidores**

##### ***Descrição do indicador***

Mede o percentual de ausências de servidores ao trabalho por motivo de doença.

##### ***Esclarecimento sobre o indicador***

As ausências englobam as licenças por motivo de doença em pessoa da família, para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional.





## *Conselho Nacional de Justiça*

### ***Fórmula do indicador:***

\* Os tribunais devem encaminhar todas as variáveis que compõem a fórmula do indicador.

### **Indicador 3 - Índice de Realização de Exame Periódico de Saúde – EPS Magistrados**

#### ***Descrição do indicador***

Índice que mede o percentual de magistrados que, no período, realizaram exame periódico de saúde.

#### ***Esclarecimento do indicador***

O EPS deverá contemplar pelo menos avaliação clínica, com a aplicação pelos profissionais de saúde do princípio da integralidade, anamnese e exame físico, averiguação de hábitos de vida como atividade física ou sedentarismo (índice de massa corpórea), uso de tabaco e álcool, medicamentos de uso contínuo e qualidade do sono (insônia, sonolência diurna, etc.).

Os tribunais também podem adotar como referência o Decreto n. 6.856, de 25 de maio de 2009.

O EPS deve ser realizado anualmente pelos magistrados e servidores com idade igual ou superior a 46 anos e a cada 2 anos por aqueles com até 45 anos.

### ***Fórmula do indicador:***

\* Os tribunais devem encaminhar todas as variáveis que compõem a fórmula do indicador.

### **Indicador 4 - Índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS Servidores**

#### ***Descrição do indicador***



## *Conselho Nacional de Justiça*

Índice que mede o percentual de servidores que, no período, realizaram exame periódico de saúde.

### ***Esclarecimento do indicador***

O EPS deverá contemplar pelo menos avaliação clínica, com a aplicação pelos profissionais de saúde do princípio da integralidade, anamnese e exame físico, averiguação de hábitos de vida como atividade física ou sedentarismo (índice de massa corpórea), uso de tabaco e álcool, medicamentos de uso contínuo e qualidade do sono (insônia, sonolência diurna, etc.).

Os tribunais também podem adotar como referência o Decreto n. 6.856, de 25 de maio de 2009.

O EPS deve ser realizado anualmente pelos magistrados e servidores com idade igual ou superior a 46 anos e a cada 2 anos por aqueles com até 45 anos.

### ***Fórmula do indicador***

\* Os tribunais devem encaminhar todas as variáveis que compõem a fórmula do indicador.

### **Informação 1 - Gestão do Absenteísmo por Doença – Magistrados**

**Descrição:** informar as 5 (cinco) patologias predominantes nos afastamentos de magistrados para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, por ordem de ocorrência, com o respectivo CID 10, sem necessidade de sub-itens ou dígitos. Ex: CID 10: A02 (e não A02.1).

**Esclarecimento da informação:** a partir de 2017 (referente ao ano base 2016) essa informação deve ser detalhada por faixa etária, sexo e se o magistrado atua no primeiro ou no segundo grau de jurisdição.

-

### **Informação 2 - Gestão do Absenteísmo por Doença – Servidores**



## *Conselho Nacional de Justiça*

**Descrição:** informar as 5 (cinco) patologias predominantes nos afastamentos de servidores para tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, por ordem de ocorrência, com o respectivo CID,10, sem necessidade de sub-itens ou dígitos. Ex: CID 10: A02 (e não A02.1).

**Esclarecimento da informação:** a partir de 2017 (referente ao ano base 2016) essa informação deve ser detalhada por faixa etária, sexo, se atua na atividade judiciária (apoio direto) ou administrativa (apoio indireto), no primeiro ou no segundo grau de jurisdição.

### **Informação 3 - Gestão dos Exames Periódicos – Magistrados**

-

**Descrição** informar as 5 (cinco) patologias predominantes constatadas nos exames periódicos de saúde de magistrados, por ordem de ocorrência, com o respectivo CID 10, sem necessidade de sub-itens ou dígitos. Ex: CID 10: A02 (e não A02.1).

-

**Esclarecimento da informação:** a partir de 2017 (referente ao ano base 2016) essa informação deve ser detalhada por faixa etária, sexo e se atua no primeiro ou no segundo grau de jurisdição.

### **Informação 4 - Gestão dos Exames Periódicos – Servidores**

**Descrição:** informar as 5 (cinco) patologias predominantes constatadas nos exames periódicos de saúde de servidores, por ordem de ocorrência com o respectivo CID 10, sem necessidade de sub-itens ou dígitos. Ex: CID 10: A02 (e não A02.1).

-

**Esclarecimento da informação:** a partir de 2017 (referente ao ano base 2016) essa informação deve ser detalhada por faixa etária, sexo, se atua na atividade judiciária (apoio direto) ou administrativa (apoio indireto), no primeiro ou no segundo grau de jurisdição.



## *Conselho Nacional de Justiça*

### **ANEXO II DA RESOLUÇÃO N. 4 (CONSOLIDADA)**

*(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013)*

#### **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO MÍNIMO**

##### **I – PARTE TEÓRICA**

1. Juizados Especiais – Noções Gerais;
2. Direito do Consumidor, Direito Civil, Direito Penal, Direito Administrativo e/ou Constitucional aplicado aos Juizados Especiais;
3. Ética;
4. Jurisprudência das Turmas Recursais, Turmas de Uniformização e Tribunais Superiores;
5. Técnicas de Conciliação;
6. Audiência de instrução;
7. Técnica de Sentença Aplicada ao Sistema do Juizado Especial.

##### **II - PARTE PRÁTICA**

1. Assistir audiências dos Juizados Especiais;
2. Debate e Estudo Dirigido sobre relatórios de observação de audiências.



## *Conselho Nacional de Justiça*

### **ANEXO III DA RESOLUÇÃO N. 4 (CONSOLIDADA)**

*(Resolução n. 174, de 12 de abril de 2013)*

#### **CÓDIGO DE ÉTICA DE JUÍZES LEIGOS**

Art. 1º Fica instituído o Código de Ética de Juízes Leigos, nos seguintes termos.

Art. 2º No exercício da função de auxiliares da justiça, os juízes leigos têm o dever de buscar a resolução do conflito com qualidade, acessibilidade, transparência e respeito à dignidade das pessoas, priorizando a tentativa de resolução amigável do litígio.

Art. 3º São deveres dos juízes leigos, sem prejuízo daqueles estabelecidos pelo respectivo Tribunal:

I – zelar pela dignidade da Justiça;

II – velar por sua honra e reputação pessoal e agir com lealdade e boa-fé;

III – abster-se da captação de clientela no exercício da função de juiz leigo;

IV – respeitar o horário marcado para o início das sessões de conciliação e das audiências de instrução;

V – informar às partes, no início das sessões de conciliação e das audiências de instrução e julgamento, sua condição de auxiliar da justiça subordinado ao juiz togado;

VI – informar às partes, de forma clara e imparcial, os riscos e consequências de uma demanda judicial;

VII – informar à vítima com clareza sobre a possibilidade de sua intervenção no processo penal e de obter a reparação ao dano sofrido;

VIII – dispensar tratamento igualitário às partes, independente de sua condição social, cultural, material ou qualquer outra situação de vulnerabilidade e, observar o equilíbrio de poder;

IX – abster-se de fazer pré-julgamento da causa;



## *Conselho Nacional de Justiça*

X – preservar o segredo de justiça quando for reconhecido no processo;

XI – guardar absoluta reserva e segredo profissional em relação aos fatos ou dados conhecidos no exercício de sua função ou por ocasião desta;

XII – subordinar-se às orientações e ao entendimento jurídico do juiz togado;

Art. 4º Os juízes leigos têm o dever de fundamentar os projetos de sentença, em linguagem que respeite as exigências técnicas e facilite a compreensão a todos, ainda que não especialistas em Direito.

Art. 5º Os juízes leigos estão sujeitos aos mesmos motivos de impedimento e suspeição dos juízes togados.

Art. 6º O descumprimento das normas contidas nesta Resolução resultará na suspensão ou afastamento do juiz leigo que, neste caso, ficará impedido de atuar como auxiliar da justiça em qualquer outra unidade do Sistema dos Juizados Especiais.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento de seus deveres, o juiz leigo poderá ser representado por qualquer pessoa perante o juiz togado ou a Coordenação Estadual dos Juizados.