

PRESI PORTARIA 423, de 17 de dezembro de 2014 (*)

Dispõe sobre o Programa de Desenvolvimento Gerencial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

O DESEMBARGADOR DO TRABALHO-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e

Considerando o disposto no art. 5º, § 2º a § 5º, da Lei nº 11.416/2006 e o previsto no Anexo II, art. 5º e seus parágrafos, e art. 7º, § 1º, e no Anexo III, art. 2º e art. 4º, inciso V, da Portaria Conjunta nº 03/2007;

Considerando o que dispõe a Resolução nº 92, de 29 de fevereiro de 2012, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, que tem efeito vinculante em toda a Justiça do Trabalho, nos termos do art. 111-A, § 2º, inciso II, da Constituição Federal;

Considerando que o Conselho Nacional de Justiça definiu como meta específica para a Justiça do Trabalho, para 2014, “implantar programa de desenvolvimento gerencial em todos os tribunais com base em modelo de gestão por competências”, conforme consta do PROAD 4551/2014;

Considerando a edição da Portaria PRESI nº 161, de 14 de maio de 2014, que dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho da 12ª Região;

Considerando a edição da Resolução nº 192, de 8 de maio de 2014, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;

Considerando a decisão exarada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho no Processo Administrativo 501.312/2014-9, conforme PROAD 2329/2014;

Considerando as diferentes habilidades requeridas dos ocupantes de cargos de gestão de acordo com o nível organizacional de atuação; e

Considerando a necessidade de adequar as ações de desenvolvimento observando-se as diferentes habilidades exigidas para cada nível gerencial, visando ao alcance dos objetivos institucionais e ao desenvolvimento pessoal e profissional contínuo;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º — Para fins do disposto nesta Portaria, são considerados como níveis organizacionais de atuação neste Tribunal:

Nível estratégico — nível da estrutura organizacional responsável por decidir as políticas e objetivos institucionais, cujos reflexos são sentidos por toda a organização.

Nível Tático — nível da estrutura organizacional em que ocorre o desdobramento da estratégia, por meio de decisões sobre processos e projetos de alcance direcionado à sua área.

Nível operacional — nível da estrutura organizacional em que ocorre o desdobramento dos planos táticos de cada área em planos operacionais para cada tarefa e membro da equipe.

Art. 2º — Para fins do disposto nesta Portaria, consideram-se as definições da Portaria PRESI nº 161, de 14/05/2014, a saber:

I - Programa de Desenvolvimento Gerencial: registro e planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de cargos e funções de natureza gerencial e aquelas disponíveis na instituição, destinado a nortear e priorizar as ações de desenvolvimento gerencial;

II- Gestão de pessoas por competências: metodologia de gestão estratégica de pessoas orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao exercício das atividades dos servidores, visando ao dos objetivos institucionais e ao desenvolvimento pessoal e profissional contínuo;

III - GAP: Lacuna entre o nível das competências requeridas para a função e as apresentadas pelo servidor;

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

CAPÍTULO II

DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

SESSÃO I

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 3º - O Programa de Desenvolvimento Gerencial a que se refere a Lei nº 11.416/2006, a ser oferecido pela Administração do Tribunal, conterà ações destinadas a elevar o grau das competências gerenciais associadas à gestão pública contemporânea na consecução das metas institucionais, que contemplem, no mínimo, ações de capacitação em liderança, negociação, comunicação, relacionamento interpessoal, gestão de equipes ou correlatos, obedecido o mínimo de 30 horas de aula, a cada dois anos.

§ 1º O mapeamento das competências técnicas e comportamentais, bem como as avaliações das competências dos gestores, subsidiará o Programa de Desenvolvimento Gerencial.

§ 2º A elaboração do Programa de Desenvolvimento Gerencial observará as competências necessárias a cada nível organizacional.

§ 3º O Programa de Desenvolvimento Gerencial objetivará tanto o aprendizado de conteúdos inerentes às áreas de atuação, como o desenvolvimento de novas competências que se configurem necessárias aos objetivos institucionais.

Art. 4º Caberá ao Serviço de Educação Corporativa — SEDUC propor, a cada ciclo de avaliações das competências, um conjunto de ações de capacitação baseado no perfil gerencial esperado dos gestores, bem como no seu aperfeiçoamento técnico e comportamental, a partir dos GAPs constatados no resultado das avaliações. ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 345, de 07 de outubro de 2015](#))

Art 5º O Programa de Desenvolvimento Gerencial contemplará ações de desenvolvimento relativas às competências essenciais da organização e a, pelo menos, duas das competências que apresentaram maiores GAPs, considerando o universo do levantamento.

Art 6º Caberá também ao gestor assumir papel proativo no gerenciamento do próprio desenvolvimento, buscando alternativas externas, quando não oferecidas no Plano de Desenvolvimento Gerencial.

SESSÃO II

DA NATUREZA DAS AÇÕES

Art. 7º O Programa de Desenvolvimento Gerencial contemplará ações de aprendizagem estruturadas e não estruturadas.

§1º Por ações de aprendizagem estruturadas entende-se: cursos presenciais e a distância, treinamentos em serviço, palestras, vivências, coaching, mentoring e similares.

§ 2º Por ações de aprendizagem não estruturadas entende-se: leitura de livros e documentos, fóruns virtuais, filmes, troca de experiências, video conferências, entrevistas e vídeos veiculados pela internet, visitas técnicas e similares.

Art. 8º As ações de capacitação constantes do Programa de Desenvolvimento Gerencial podem se dar nas seguintes dimensões:

I — Conceitual: ações que conduzam ao estudo de teorias, pesquisas, informações, normas, protocolos, destinadas a elevar o grau de competências gerenciais.

II — Ferramental: aprendizagem de métodos, sistemas, novas tecnologias e ferramentas de gestão que auxiliem nos processos cotidianos de gestão e contribuam para o desenvolvimento das competências emergentes.

III — Estratégica: ações que contemplem os objetivos e competências organizacionais, incluindo temas de avaliação de desempenho, uso de estratégias, tomadas de decisão baseadas na governança, dentre outros.

IV — Comportamental: ações que visem ao desenvolvimento de atitudes alinhadas às competências essenciais da organização, levando em conta os resultados individuais dos GAPs.

Art. 9º No planejamento das ações de capacitação serão consideradas as diferenças entre os níveis gerenciais, devendo ser utilizados, preferencialmente, os seguintes recursos pedagógicos:

I — Em nível estratégico: coaching, media training, sala de gestores, encontros nacionais.

II — Em nível tático: cursos presenciais e a distância (cognitivos), vivências (comportamentais), palestras, vídeo conferências, encontros regionais, mentoring.

III - Em nível operacional: cursos presenciais e a distância (cognitivos e comportamentais), treinamento em serviço, encontros por categoria, palestras, vídeo-conferências.

SESSÃO III

DA PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA E DA PARTICIPAÇÃO FACULTATIVA

Art. 10 - Os cargos em comissão e funções comissionadas de natureza gerencial estão elencados no Anexo I, de acordo com a classificação dos níveis da estrutura organizacional a que pertencem.

Art. 11 - É obrigatória a participação dos titulares de cargos em comissão e funções comissionadas relacionados no Anexo I, a cada dois anos, em Programa de Desenvolvimento Gerencial oferecido pelo SEDUC após cada ciclo de avaliação de competências. [\(Redação dada pela Portaria PRESI nº 345, de 07 de outubro de 2015\)](#)

§ 1º Os servidores designados para o exercício de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, que não tiverem participado do curso previsto no caput, deverão fazê-lo no prazo de até um ano da publicação do ato de designação, a fim de obterem a certificação, nos termos do disposto no art. 5º, § °, da Lei 11.416/06.

§ 2º A recusa injustificada do servidor na participação em curso de desenvolvimento gerencial inviabilizará a continuidade de sua investidura.

Art. 12. Aos titulares do cargo em comissão de Assessor-Chefe, CJ-03, vinculado aos Gabinetes de Desembargadores, será facultada a participação no Programa de Desenvolvimento Gerencial, no nível estratégico. [\(Redação dada pela Portaria PRESI nº 101, de 22 de fevereiro de 2022\)](#)

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 Aplicar-se-ão, no que couber, as disposições da Portaria PRESI 716 /98.

Art. 14 Os casos omissos serão apreciados e decididos pela Presidência do Tribunal.

Art. 15 Revoga-se a Portaria PRESI nº 1565/08.

Art. 16 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

EDSON MENDES DE OLIVEIRA

Desembargador do Trabalho-Presidente

(*) REPUBLICADA EM RAZÃO DA PUBLICAÇÃO DA PORTARIA PRESI nº 291/2025.

ANEXO I

NÍVEIS DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES COMMISSIONADAS DE NATUREZA GERENCIAL

I- Cargos e funções de natureza gerencial de nível estratégico:

a) Secretário-Geral da Presidência;

b) Diretor-Geral da Secretaria;

c) Secretário-Geral Judiciário; (Redação dada pela Portaria PRESI nº 212, de 3 de julho de 2020)

d) Diretor da SEAP;

e) Secretário da Corregedoria;

f) Diretor da SGP;

g) Diretor da SECAD; (Redação dada pela Portaria PRESI nº 212, de 3 de julho de 2020)

h) Diretor da SETIC;

i) Diretor da SEGEST;

j) Diretor da SEPROC; (Redação dada pela Portaria PRESI nº 212, de 3 de julho de 2020)

k) Diretor da SECOM;

l) Assessor Jurídico;

- m) Diretor da SEOF; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- n) Diretor da SEXEC; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 212, de 3 de julho de 2020](#))
- o) Diretor da SEGEJUD; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- p) Diretor da SSI; ([incluído pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- q) Diretor da EJUD12. ([incluído pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- r) Diretor da SEAUD. ([incluído pela Portaria PRESI nº 335, de 17 de julho de 2024](#))

II - Cargos e funções de natureza gerencial de nível tático:

- ~~a) Diretor da SEAUD; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#)) ([Excluído pela Portaria PRESI nº 335, de 17 de julho de 2024](#))~~
- b) Diretor de Secretaria de Vara do Trabalho;
- c) Diretor da SEATUR; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- d) Coordenador — CJ-02; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- e) Diretor de Divisão; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- f) Assessor-Chefe de Gabinete de Desembargador; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- g) Diretor da SEPE; ([incluído pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- h) Diretor de CEJUSC; ([incluído pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- i) Diretor de Central; ([incluído pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- j) Assessor da Ouvidoria; ([incluído pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))
- k) Assessor-chefe da Vice-Presidência. ([incluído pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))

l) Assessor da Presidência – CJ-02 da Assessoria de Representação Institucional e da Assessoria de Apoio Técnico. ([Incluído pela Portaria PRESI nº 335, de 17 de julho de 2024](#))

m) Assessor-Chefe da DIGER - CJ-03 ([Incluído pela Portaria PRESI nº 291, de 8 de agosto de 2025](#))

III — Cargos e funções de natureza gerencial de nível operacional:

~~a) Chefe de Gabinete;~~ ([Excluído pela Portaria PRESI nº 103, de 4 de março de 2022](#))

b) Chefes de Serviço lotados em áreas vinculadas à SEGEP, DIGER, SEGJUD e SEXEC; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))

c) Assistentes-Chefe de Setor e Chefes de Seção lotados em áreas vinculadas à SEGEP, SEGJUD, DIGER, SEXEC, SECOR, Ouvidoria, EJUD12 e SEAUD; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023](#))

d) Assistentes-Chefe do Setor de Apoio Administrativo de Vara do Trabalho ~~e de CALEX;~~ ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 822, de 11 de setembro de 2023 e alterada pela Portaria PRESI nº 335, de 17 de julho de 2024](#))

e) Assistente-chefe do Setor de Apoio à Gestão Administrativa do Foro e da Central de Mandados – SEGECEM; ([Redação dada pela Portaria PRESI nº 212, de 3 de julho de 2020](#))

f) Chefe de Núcleo;

g) Assistente-Chefe de Apoio e Preparo de Audiências ~~e Assistente-Chefe de Apoio à Execução;~~ ([Alterada pela Portaria PRESI nº 335, de 17 de julho de 2024](#))

h) Chefe de Centro;

~~i) Chefes de Serviço vinculados aos Gabinetes de Desembargadores;~~ ([Excluído pela Portaria PRESI nº 103, de 4 de março de 2022](#))

j) Assistente-Chefe da Comissão de Regimento Interno. ([Incluído pela Portaria PRESI nº 101, de 22 de fevereiro de 2022](#))

k) Assistentes-Chefe dos Setores de Apoio Administrativo aos Foros; ([Incluído pela Portaria PRESI nº 335, de 17 de julho de 2024](#))

l) Chefes de Seção de Cálculo. ([Incluído pela Portaria PRESI nº 335, de 17 de julho de 2024](#))