



## *Conselho Nacional de Justiça*

### **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 25, DE 24 DE JULHO DE 2009**

Regulamenta o Programa de Educação Corporativa e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 6º, inciso XV do Regimento Interno, em cumprimento ao disposto no art. 10 da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006 e no Anexo III da Portaria Conjunta nº 3, de 31 de maio de 2007,

#### **R E S O L V E:**

#### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Instrução visa regulamentar o Programa de Educação Corporativa – PEC, que estabelece a política das ações de Treinamento e Desenvolvimento do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, com vistas à formação, atualização e aperfeiçoamento contínuo de seus servidores.

Art. 2º Considera-se educação corporativa o processo formado pelo conjunto de práticas de treinamento, de desenvolvimento de pessoas e de aprendizagem organizacional, que objetivam:

I – proporcionar a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências profissionais e organizacionais;

II – permitir o alcance dos objetivos estratégicos;

III – incentivar a colaboração e o compartilhamento de informações e conhecimentos;

IV – estimular processos contínuos de inovação;

V – promover o aperfeiçoamento organizacional.

Art. 3º São métodos de atuação educacional cursos presenciais e a distância, grupos formais de estudo, treinamentos em serviço, estágios supervisionados, seminários, congressos, simpósios e correlatos, desde que contribuam para o desenvolvimento do servidor e observem as áreas de interesse do CNJ.

Art. 4º São consideradas áreas de interesse, no âmbito do CNJ, as necessárias ao cumprimento de sua missão institucional, relacionadas aos serviços de processamento de feitos; análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito; estudo e pesquisa do sistema judiciário brasileiro; organização e funcionamento dos ofícios judiciais e as inovações

tecnológicas introduzidas; elaboração de pareceres jurídicos; redação; documentação; gestão estratégica, de pessoas, de processos, da informação, e do conhecimento; qualidade no serviço público; material e patrimônio; licitações e contratos; orçamento e finanças; auditoria e controle; segurança; tecnologia da informação; comunicação; saúde; engenharia; arquitetura.

## **SEÇÃO I Dos Objetivos**

Art. 5º São objetivos específicos do Programa Permanente de Educação Corporativa:

I – Permitir a adequação dos servidores aos novos perfis profissionais requeridos no setor público, bem como a sua valorização por meio da Educação Corporativa Continuada;

II – Proporcionar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal e profissional do servidor, não apenas em seus cargos atuais, mas também em outras funções para as quais possa ser aproveitado;

III – Nortear a construção das competências necessárias para o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores;

IV – Criar contexto favorável à motivação, bem como estimular o comprometimento com o trabalho, os valores, a missão e os objetivos do CNJ;

V – Possibilitar a aquisição e o desenvolvimento de competências essenciais para a realização dos objetivos do CNJ;

VI – Promover a melhoria das relações interpessoais e aumentar a integração das áreas;

VII – Desenvolver uma cultura de compartilhamento da responsabilidade pela capacitação e de valorização do contínuo desenvolvimento dos servidores;

VIII – Direcionar o investimento em capacitação de modo a alcançar as metas e estratégias do CNJ.

## **SEÇÃO II Dos Princípios**

Art. 6º O programa de Educação Corporativa do CNJ será regido pelos seguintes princípios:

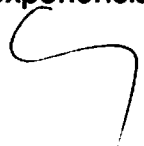
I – Responsabilidade Compartilhada – educação como responsabilidade de todos, tendo a área de Gestão de Pessoas como consultora, oferecendo suporte técnico e orientação às iniciativas de capacitação das demais unidades;

II – Oportunidade de Crescimento Iguitária – ações educativas estendidas a todos os servidores com pelo menos uma oportunidade de capacitação por ano, direcionada às necessidades evidenciadas;

III – Busca de Qualidade e Produtividade – treinamento voltado para a melhoria contínua da qualidade e para o aumento da produtividade, com vistas à maior eficiência dos serviços prestados;

IV – Valorização do Servidor – reconhecimento das competências adquiridas pelo servidor para o exercício de atividades de maior responsabilidade e complexidade, bem como estímulo para que ele atue como instrutor interno ou tutor nos cursos promovidos pelos órgãos;

V – Gestão do Conhecimento – formação de capital intelectual pela geração, armazenamento e compartilhamento de conhecimentos e experiências entre servidores;



VI – Alinhamento Estratégico – ações de desenvolvimento de pessoas consonantes com a estratégia do CNJ, propiciando ao servidor a compreensão do seu papel no alcance de resultados;

VII – Perpetuidade - ser veículo de disseminação da cultura do CNJ e responsabilizar líderes e gestores pelo processo contínuo de aprendizagem;

VIII – Conectividade – implantar modelo de gestão do conhecimento que estimule o intercâmbio de informações e experiências; criar mecanismos de gestão que favoreçam a construção social do conhecimento, intensificando a comunicação organizacional e favorecendo a interação de forma dinâmica;

IX – Disponibilidade – implantar múltiplas formas e processos de aprendizagem que a favoreçam a qualquer hora e em qualquer lugar, bem como utilizar, de forma intensiva, tecnologia aplicada à educação;

X – Cidadania – estimular o exercício da cidadania individual e corporativa, bem como a construção social do conhecimento organizacional, por meio da formação de atores sociais, capazes de refletir criticamente sobre a realidade organizacional, e de atuar com postura ética e socialmente responsável;

XI – Parceria – responsabilizar líderes e gestores pelo processo de aprendizagem de suas equipes, estimulando a participação e criando ambiente propício à aprendizagem; estabelecer parcerias estratégicas com instituições de ensino e outras instituições públicas;

XII – Sustentabilidade – ser um centro gerador de resultados para o CNJ, buscando agregar valor; otimizar os recursos orçamentários disponíveis, buscando a adoção de formatos, métodos, técnicas e soluções de aprendizagem, a fim de garantir a melhor relação custo-benefício para a Administração.

### **SEÇÃO III**

#### **Dos Instrumentos**

Art. 7º São instrumentos do Programa de Educação Corporativa do Conselho Nacional de Justiça:

I – dotação orçamentária para realização dos planos anuais de Educação Corporativa, obtida a partir do planejamento preliminar dos investimentos pretendidos para o exercício;

II – planos anuais de Educação Corporativa, compostos por ações de treinamento e desenvolvimento de competências, entendidas como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, alinhadas aos Planos de Gestão Estratégica do CNJ;

III – avaliações de desempenho dos servidores;

IV – relatórios físico-financeiros anuais da execução dos planos anuais de Educação Corporativa.

§ 1º Os planos anuais de Educação Corporativa tratados no inciso II deste artigo devem indicar as ações de treinamento e desenvolvimento prioritárias para o período a que se referem.

§ 2º Cada ação de Educação Corporativa proposta nos planos anuais deve explicitar:

- a) os resultados que se pretende alcançar;
- b) o universo de servidores aos quais se destina;
- c) a estimativa de investimentos.

§ 3º Os relatórios físico-financeiros anuais de execução dos planos anuais de Educação Corporativa de que trata o inciso IV deste artigo incluirão os resultados obtidos no exercício, explicitando:

a) o número total de participações nas ações de treinamento e desenvolvimento;



- b) o número total de servidores capacitados;
- c) o número total de servidores capacitados por unidade administrativa;
- d) o investimento total efetuado;
- e) o investimento total efetuado em cada unidade administrativa;
- f) a média dos investimentos efetuados por treinando e por unidade administrativa;
- g) a quantidade total de horas de aprendizado oferecidas;
- h) a média de horas de aprendizado destinadas a cada servidor.

§ 4º O planejamento orçamentário dos planos anuais de Educação Corporativa de que trata o inciso I deste artigo é um prognóstico sobre os recursos financeiros necessários ao atendimento das demandas relativas à educação corporativa, e implicará a consolidação de uma proposta orçamentária para o exercício subsequente.

Art. 8º O CNJ poderá, respeitado o montante de recursos orçamentários aprovados e destinados à Educação Corporativa, alterar as ações previstas nos respectivos planos anuais de treinamento e desenvolvimento, para atender a demandas específicas e não contempladas.

## **CAPÍTULO II DO PROCESSO EDUCACIONAL**

Art. 9º O processo educacional do CNJ deve considerar diretrizes, metodologias e padrões de qualidade aplicáveis às ações de treinamento, desenvolvimento e educação.

Art. 10. No processo de treinamento, desenvolvimento de competências e educação continuada deverá ser seguido o ciclo: definição de necessidades, planejamento de ações, execução de ações e avaliação de resultados.

§ 1º A definição de necessidades envolve diagnóstico com vários níveis de análise; avaliação de discrepâncias de desempenho que podem ser solucionadas por ações de treinamento; atividade educativa que busque a manutenção de um sistema permanente de identificação de necessidades de treinamento e desenvolvimento; identificação de necessidade vinculada à avaliação de desempenho, entre outras.

§ 2º O planejamento de ações implica a definição clara dos objetivos e resultados a serem atingidos em cada uma das etapas dos treinamentos; a identificação do público alvo das ações de treinamento; a seleção e organização do conteúdo programático das ações de Educação Corporativa; a escolha do local que garanta maior produtividade na realização do evento; a seleção de instrutor, entre outras.

§ 3º A execução de ações compreende a criação de condições ideais para a realização de treinamento; o incentivo para a formação de instrutoria interna, de modo a valorizar os talentos do CNJ; a divulgação do treinamento de forma ampla e estratégica; a atenção quanto à qualidade do material e técnicas, a fim de facilitar a execução do treinamento, entre outras.

§ 4º A avaliação das ações de treinamento e desenvolvimento deverão ser realizada nas seguintes dimensões: reação – opinião dos treinandos acerca do evento logo após sua realização; aprendizagem – quantidade e tipo de conhecimentos adquiridos pelos participantes; comportamento organizacional – grau de utilização dos conhecimentos adquiridos no posto de trabalho; e valor final – associação do treinamento aos objetivos da organização.



## **CAPÍTULO III DOS PROGRAMAS E AÇÕES DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

Art. 11. O Programa Permanente de Educação Corporativa dos servidores do CNJ envolverá os programas dispostos nas seções seguintes, a serem elaborados de acordo com os princípios e diretrizes estabelecidos por este ato.

Parágrafo único. A implementação dos programas e ações dependerá da elaboração de projetos específicos.

Art. 12. Para a viabilização das ações poderão ser utilizados:

I – Metodologia presencial ou a distância;

II – Instrutores internos ou contratados;

III – Conteudistas internos ou contratados;

IV – Tutores internos ou contratados;

V – Convênios ou contratos com instituições de ensino, tais como, universidades, escolas ou centros de treinamento, públicos ou privados.

### **SEÇÃO I Programa de Ambientação**

Art. 13. O Programa de Ambientação é destinado aos servidores recém-ingressos e visa: proporcionar a formação de cidadania corporativa, pelo compartilhamento e sensibilização para o cumprimento da missão, da visão de futuro, da prática de valores do CNJ; fortalecer a cultura organizacional; informar o participante acerca das políticas e das normas do CNJ; e alinhar as expectativas do novo servidor aos valores organizacionais.

§ 1º O programa de ambientação terá caráter informativo e será obrigatório para os servidores do quadro efetivo do CNJ, podendo ser estendido aos servidores requisitados e aos que ocupam exclusivamente cargo em comissão.

§ 2º Serão apresentadas informações sobre competência, estrutura, missão, visão, valores, objetivos, composição e organograma, bem como sobre instalações e legislação pertinente ao servidor, tais como, direitos e deveres, políticas e procedimentos de concessão de benefícios, remuneração, plano de carreira, política de capacitação, sistema de avaliação de desempenho, entre outras.

§ 3º As palestras constantes do programa de ambientação serão ministradas, preferencialmente, por servidores do CNJ, buscando favorecer a integração e adaptação dos novos servidores.

§ 4º Poderá ser adotada metodologia a distância com vistas a capacitar número reduzido de servidores que ingressem de forma esparsa.

### **SEÇÃO II Formação para Novos Servidores**

Art. 14. O Curso de Formação para Novos Servidores é um programa de caráter formativo, destinado à formação básica dos servidores recém-ingressos, com vistas a desenvolver habilidades práticas e atitudes para a atuação profissional.

Art. 15. Será composto por dois módulos de disciplinas: um núcleo básico e um núcleo complementar.

§ 1º Do módulo básico constarão disciplinas como excelência institucional e ética no serviço público, relações humanas e atendimento ao público, regimento interno, entre outras.

§ 2º Do módulo complementar constarão disciplinas de caráter técnico necessárias ao cumprimento das atribuições da unidade de lotação do servidor.



§ 3º A definição dos módulos, disciplinas e conteúdo programático será realizada de acordo com o cargo, a área de atuação e a quantidade de participantes.

### **SEÇÃO III**

#### **Formação de Cidadania Corporativa**

Art. 16. A Formação de Cidadania Corporativa compreende ações voltadas à sensibilização dos que atuam na organização, visando à compreensão e ao comprometimento para o cumprimento da missão, visão e prática de valores institucionais.

Parágrafo único. Os eventos serão fundamentados em valores éticos, na prática da cidadania, no aperfeiçoamento da Gestão Pública e na melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo Poder Judiciário.

### **SEÇÃO IV**

#### **Ações de Capacitação Continuada**

Art. 17. As Ações de Capacitação Continuada são compostas de eventos de curta duração, de caráter contínuo, desenvolvidos para fortalecer ou instalar competências técnico-profissionais e comportamentais necessárias ao melhor desempenho das atividades do servidor, buscando a excelência dos serviços prestados.

Art. 18. Para implementação dessas ações, serão desenvolvidos projetos específicos de Educação Corporativa, que abordarão as áreas judiciária, administrativa e apoio especializado.

Art. 19. As Ações de Capacitação Continuada compreenderão eventos internos e externos e constarão de planejamento anual.

### **SEÇÃO V**

#### **Programa de Aperfeiçoamento e Especialização**

Art. 20. O Programa de Aperfeiçoamento e Especialização é composto por cursos de pós-graduação *lato sensu* – especialização - ou *strictu sensu* – mestrado, doutorado ou pós-doutorado -, desde que atendidos os critérios estabelecidos pelo Ministério da Educação.

Art. 21. O Programa de Aperfeiçoamento e Especialização visa permitir a aquisição, atualização e aperfeiçoamento das competências dos servidores nas áreas de interesse do CNJ.

Art. 22. O CNJ poderá promover processo seletivo para concessão de bolsas de estudo para cursos indicados pelo servidor, ou mediante contrato ou instrumento similar estabelecido entre o CNJ e instituições de ensino.

### **SEÇÃO VI**

#### **Programa de Incentivo ao Estudo de Língua Estrangeira**

Art. 23. O Programa de Incentivo ao Estudo de Língua Estrangeira visa incentivar os servidores a adquirir e aperfeiçoar competências nos idiomas inglês, espanhol, alemão, italiano e francês.

Art. 24. O CNJ poderá promover processo seletivo para concessão de bolsas de estudo para cursos indicados pelo servidor ou mediante contrato ou convênio estabelecido entre o CNJ e instituições de ensino.

### **SEÇÃO VII**



## **Programa de Desenvolvimento de Líderes**

Art. 25. O Programa de Desenvolvimento de Líderes – PDL destinado aos titulares de cargos em comissão e funções comissionadas de natureza gerencial, na condição de titular ou substituto, com o objetivo de elevar o grau das competências gerenciais associadas à gestão pública contemporânea, na consecução das metas institucionais.

Parágrafo único. São considerados de natureza gerencial os cargos em comissão e funções comissionadas em que haja vínculo de subordinação e poder de decisão, especificados em regulamento.

Art. 26. A participação dos titulares no PDL é obrigatória.

Art. 27. Os servidores nomeados para o exercício de cargo em comissão ou designados para função comissionada de natureza gerencial que não tiverem participado de ações de desenvolvimento gerencial deverão fazê-lo no prazo de até um ano da publicação do ato de nomeação ou de designação.

Art. 28. O PDL deverá contemplar temas de liderança, negociação, comunicação, relacionamento interpessoal, gestão de equipes ou correlatos, obedecido o mínimo de 30 horas.

### **CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 29. A área de Gestão de Pessoas adotará as providências necessárias à implementação e cumprimento das orientações fixadas nesta Instrução Normativa.

Art. 30. Todos os programa e ações inseridos no PEC serão de responsabilidade do CNJ e, de preferência, deverão ser ofertados por instrutores e tutores internos, remunerados na forma da legislação vigente.

Art. 31. A participação dos servidores do CNJ em eventos de Educação Corporativa deverá obedecer a critérios e regras estabelecidos em regulamento próprio.

Ministro **GILMAR MENDES**

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke on the right side, positioned over the printed name of the Minister.