



## PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

### **POLÍTICA Nº 43, DE 17 DE OUTUBRO DE 2019.**

*Institui princípios, diretrizes e objetivos de Gestão de Pessoas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.*

**A DESEMBARGADORA DO TRABALHO, PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**, usando de suas atribuições legais, diante do disposto no art. 25 do Regimento Interno,

**CONSIDERANDO** a Lei nº 10.800/2003, que cria cargos do Grupo Processamento de Dados no Quadro Permanente de Pessoal do Tribunal;

**CONSIDERANDO** a Lei nº 11.416/2006, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União;

**CONSIDERANDO** a Resolução CSJT nº 92/2012, que dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau;

**CONSIDERANDO** a Lei nº 12.927/2013, que dispõe sobre a criação de cargos específicos de TIC no Quadro Permanente de Pessoal do Tribunal;

**CONSIDERANDO** o Acórdão nº 1200/2014 – TCU – Plenário, que indica a necessidade de reformulação da política de pessoal de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) nos órgãos da Administração Pública Federal;

**CONSIDERANDO** o disposto no artigo 14 da Resolução CNJ nº 211/2015, que institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD), determinando que cada órgão do Poder Judiciário deve definir e aplicar política de gestão de pessoas na área de TIC;

**CONSIDERANDO** a Resolução n. 159 do CSJT, de 27 de novembro de 2015, que institui a Política Nacional de Educação para os servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau;

**CONSIDERANDO** o disposto na Resolução CNJ nº 219/2016, que dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo grau e dá outras providências;



## PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

**CONSIDERANDO** o disposto na Resolução CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

**CONSIDERANDO** o Perfil de Governança de TIC, aferido periodicamente pelo Tribunal de Contas da União - TCU, bem como o iGovTIC-JUD, medido regularmente pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, que diagnostica a existência, dentre outros itens, da política de gestão de pessoas na área de TIC;

**CONSIDERANDO** a Recomendação CSJT nº 23 de 31 de outubro de 2018, que recomenda aos Tribunais Regionais do Trabalho a fixação dos servidores da especialidade de TIC na Unidade de TIC;

**CONSIDERANDO** que o Plano Estratégico 2015-2020 do Tribunal define como objetivos, dentre outros, “Promover a melhoria da gestão de pessoas e qualidade vida”, “Aprimorar a infraestrutura e da governança de TIC”;

**CONSIDERANDO** o Plano Estratégico de TIC – PETIC 2015-2020 do Tribunal que define como objetivos, dentre outros, “Envolver a alta administração na tomada de decisões relacionadas à Informática”, “Buscar a excelência na gestão de TIC” e “Promover o aperfeiçoamento e o desenvolvimento de competências das equipes de informática do Tribunal, contribuindo para a integridade dos serviços e a inovação tecnológica”;

**CONSIDERANDO** a Política Presidência nº 29/2018 de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual, instituída por meio da Resolução Administrativa 46/2018, do Tribunal Pleno;

**CONSIDERANDO** as diretrizes gerais estabelecidas pela Política Presidência nº 35/2018, de Governança Corporativa do Tribunal, instituída por meio da Resolução Administrativa 95/2018, do Tribunal Pleno;

**CONSIDERANDO** os itens 9.8, 9.18 e 9.19 do RELATÓRIO DE AUDITORIA AUDINT Nº 09/2018, deste Tribunal, relativo à Ação Coordenada de Auditoria do CNJ Avaliação do Sistema de Governança e Gestão de TIC;

**CONSIDERANDO** o Plano Anual de Capacitação para servidores das unidades de apoio indireto;

**CONSIDERANDO** a Resolução Administrativa nº 43/2018 do Tribunal Pleno, que aprova a proposição para atender às diretrizes da Resolução 219/2017 do CNJ e Resolução Administrativa nº 27/2017, do Tribunal Pleno;

**CONSIDERANDO** a Resolução Administrativa nº 02/2018 do Tribunal Pleno, que aprova a implantação da Proposta de Reestruturação das áreas da Resolução 219/2017 do CNJ e Resolução Administrativa nº 27/2017, do Tribunal Pleno;



## **PODER JUDICIÁRIO**

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

### **R E S O L V E AD REFERENDUM DO TRIBUNAL PLENO:**

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

**Art. 1º** Instituir princípios, diretrizes e objetivos de Gestão de Pessoas de TIC no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

#### **CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES**

**Art. 2º** Para os efeitos desta Política, considera-se:

I – ÁREA DE TIC: compreende a Unidade Administrativa de Apoio à Governança de TIC, composta pelo Núcleo de Governança de TIC (NGTIC), e a Unidade de Gestão de TIC, composta pela Secretaria de Tecnologia da Informação (STI) e suas Divisões, Núcleos, Seções e Subseções;

II – QUADRO ESPECÍFICO DE TIC - compreende todos os cargos efetivos de apoio especializado em Tecnologia da Informação, criados por meio de Lei, organizados de forma a propiciar a oportunidade de crescimento sem mudança de cargos;

III - FORÇA DE TRABALHO DE TIC DO TRIBUNAL:

a) todos os servidores do quadro específico de TIC integrantes do quadro permanente de servidores do Tribunal e que atuam efetivamente na área de TIC da Instituição, não computados os que estejam licenciados sem remuneração, os que exercem atividades em outras áreas do Tribunal, os cedidos e os removidos para outros órgãos ou instituições públicas;

b) todos os servidores de outros cargos do quadro permanente do Tribunal lotados na área de TIC;

c) todos os servidores do quadro específico de TIC e de outros cargos oriundos do quadro permanente de outros órgãos ou instituições, que atuem especificamente na área de TIC deste Regional;

d) todos os ocupantes de cargo ou função de livre nomeação lotados na área de TIC não enquadrados nas alíneas "a", "b" e "c";

e) todos os terceirizados lotados na área de TIC; e

f) todos os estagiários lotados na área de TIC;



## **PODER JUDICIÁRIO**

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

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

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

VI – estrutura organizacional de TIC: unidades organizacionais da área de TIC que abrangem os macroprocessos de governança e gestão, de segurança da informação, de software, de serviços e infraestrutura de TIC, nos termos do Art. 12, da Resolução CNJ nº 211/2015;

VII - gestão de pessoas: conjunto de práticas que visam a promover os valores organizacionais, o desenvolvimento integral das pessoas, a melhoria da qualidade de vida no trabalho e a garantia do pleno exercício de direitos e cumprimento de deveres, para favorecer o alcance dos objetivos estratégicos;

VIII - gestão de Clima Organizacional: conjunto de iniciativas de avaliação do grau de satisfação das pessoas no ambiente de trabalho, e de ações de intervenção para melhoria desses indicadores visando um ambiente saudável, harmonioso e propício ao desenvolvimento pessoal e profissional;

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

X - 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 sustentabilidade, com redução de riscos e promoção da saúde;

XI - política de gestão de pessoas: conjunto de diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção de resultados desejados pela instituição;

XII - qualidade de vida: conjunto de fatores presentes nos ambientes de trabalho que influenciam o bem-estar individual e coletivo e que envolvem as condições e a organização do trabalho, as relações socioprofissionais, o reconhecimento e o crescimento profissional e o elo entre trabalho e vida social;

XIII - Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC): ativo estratégico que suporta processos institucionais, por meio da conjugação de recursos, processos e técnicas utilizados para obter, processar, armazenar, fazer uso e disseminar informações;



## **PODER JUDICIÁRIO**

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

XIV – recursos de TIC: microcomputadores, dispositivos de armazenamento de dados, aplicativos, sistemas e outros serviços de TIC;

XV - retenção de talentos: conjunto de políticas e práticas de gestão de pessoas adotadas para evitar a evasão da Força de Trabalho de TIC; e

XVI - usuários de TIC: são os usuários de recursos de TIC categorizados como usuários internos e externos, sendo os internos os magistrados, servidores, comissionados, empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados, consultores, estagiários e os usuários externos, os advogados, defensores ou procuradores registrados nas bases de dados do Tribunal.

### **CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS**

**Art. 3º** Esta política será orientada pelos seguintes princípios:

I – comunicação assertiva: transmitir mensagens claras, objetivas e cordiais, visando a efetiva compreensão pelos servidores da área de TIC, de modo a oportunizar a colaboração, a disseminação de conhecimento e a integração da equipe;

II - cooperação: estimular e disseminar a cultura de cooperação, mediante compartilhamento de conhecimento entre as unidades da área de TIC;

III - continuidade: assegurar que o planejamento e o gerenciamento da força de trabalho de TIC sejam pautados pela continuidade de seus projetos e ações entre as gestões de TIC;

IV - igualdade de oportunidades: adotar mecanismos que possibilitem aos servidores da área de TIC as mesmas possibilidades de acesso ao aperfeiçoamento e à ascensão profissional; e

V - transparência: adotar práticas de gestão de pessoas que primem pela transparência e pela participação das partes envolvidas, com vistas à eficiência, eficácia e à melhoria contínua.

### **CAPÍTULO IV DIRETRIZES E OBJETIVOS**

**Art. 4º** São diretrizes da Política de Gestão de Pessoas de TIC:

I - promoção do bem-estar físico, psicológico, social e organizacional;

II - adoção de práticas de governança e de gestão de pessoas pautadas nos valores estabelecidos no Plano Estratégico Institucional (PEI) e de TIC (PETIC); e



## **PODER JUDICIÁRIO**

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

III - participação integrada das áreas de governança e de gestão na implementação da política.

**Art. 5º** São objetivos da Política de Gestão de Pessoas de TIC:

I - promover a eficiência, a excelência e a valorização da força de trabalho de TIC, abrangendo os seus conhecimentos, habilidades e atitudes;

II - contribuir para o alcance da missão e objetivos estratégicos institucionais, bem como, para o cumprimento dos objetivos estratégicos de TIC;

III - promover a fixação de servidores na área de TIC;

IV - promover o aumento da produtividade, da qualidade e da celeridade na entrega de resultados; e

V – auxiliar o aperfeiçoamento dos processos de governança e de gestão de TIC.

## **CAPÍTULO V DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES**

**Art. 6º** Para os fins desta Política são estabelecidos os principais papéis e responsabilidades:

I - Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas (CGLGP): responsável pelo monitoramento das diretrizes e ações que integram esta política, bem como pelas proposições de revisão e atualizações necessárias;

II - Comitê Governança de TIC (CGTIC): responsável pelo monitoramento das diretrizes e ações que integram esta política, bem como pelas proposições de revisão e atualizações necessárias;

III - Comitê de Gestão de TIC (COGESTIC): responsável pelo planejamento das diretrizes e ações que integram esta política, bem como pelas proposições de revisão e atualizações necessárias;

IV - Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESPE): responsável pela execução das diretrizes e ações previstas nesta política, com apoio das unidades que entenda necessárias;

V - NGTIC: responsável pela apresentação de propostas, elaboração de estudos, análises, relatórios de acompanhamento entre outras proposições relacionadas à Governança de TIC;

VI - Núcleo de Governança de Pessoas (NGP): responsável por prestar auxílio técnico necessário na elaboração de propostas, de estudos e análises



## **PODER JUDICIÁRIO**

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

previstas nesta política, bem como recomendar o alinhamento com as diretrizes de Governança de Pessoas;

VII - STI: responsável pela apresentação de propostas, elaboração de estudos, análises, relatórios de acompanhamento entre outras proposições, relacionadas à Gestão de TIC;

VIII - Gestor: responsável pela gestão e resultados das equipes que lideram e executores diretos das diretrizes e ações previstas nesta política e demais instrumentos de gestão de pessoas;

IX - Diretoria-Geral: responsável pela validação das propostas elaboradas pela STI, SEGESPE, NGTIC e NGP; e

X - Presidência: responsável pela homologação das propostas validadas pela Diretoria-Geral e aprovadas pelos Comitês competentes.

### **CAPÍTULO VI DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E DO PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO**

**Art. 7º** A área de TIC deve possuir estrutura organizacional própria e contar com servidores do quadro específico de TIC, observando os níveis de decisão, quais sejam, estratégico ou institucional, tático ou gerencial, e operacional, a fim de garantir a plena execução dos macroprocessos de TIC, considerando o portfólio de TIC.

**Art. 8º** O planejamento da força de trabalho de TIC consiste em mensurar as necessidades atuais e futuras de pessoal de TIC, observando-se os critérios a serem definidos em processo de trabalho específico, visando à melhor distribuição e alocação da força de trabalho.

**§1º** A STI e o NGTIC devem, a cada dois anos, realizar estudos para definir em termos qualitativos e quantitativos a Força de Trabalho de TIC, compatível com a demanda de serviços, adotando-se como critérios para fixação do quantitativo necessário de servidores o referencial mínimo estabelecido na Resolução CNJ nº 211/2015.

**§2º** Os resultados dos estudos elencados no parágrafo anterior devem ser submetidos ao CGTIC, ao CGLGP e à Presidência para homologação, e considerados nas ocasiões de criação ou reestruturação de cargos, funções e gratificações específicos para a área de TIC, visando suprir eventuais déficits apontados.

### **CAPÍTULO VII DA OCUPAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO**

**Art. 9º** No que se refere à ocupação dos postos de trabalho da área de TIC, compete à STI, com apoio da SEGESPE:



## **PODER JUDICIÁRIO**

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

I - estabelecer as competências para ocupações dos postos de trabalho da área de TIC e identificar os críticos;

II - rever os perfis de competência sempre que necessário com periodicidade máxima de dois anos; e

III - estabelecer um plano de sucessão e substituição dos servidores ocupantes destes postos críticos e de natureza gerencial.

**Art. 10.** A designação dos servidores da área de TIC para ocupação de cargos e funções comissionadas, abrangendo a escolha de líderes e gestores de TIC com perfis específicos, observará os requisitos a serem propostos pela STI, validados pela Diretoria-Geral, e submetidos à homologação da Presidência.

**Art. 11.** A gestão de desempenho do pessoal da área de TIC seguirá a metodologia institucional.

### **CAPÍTULO VIII DO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS**

**Art. 12.** A STI e o NGTIC devem identificar e documentar as lacunas de competências do pessoal da área de TIC, com foco no desenvolvimento profissional e na melhoria dos resultados.

**Art. 13.** A STI, com a participação do NGTIC, deve elaborar, executar, monitorar e revisar o Plano anual de Capacitação para os Servidores da área de TIC, a fim de desenvolver as competências gerenciais, técnicas e comportamentais necessárias à operacionalização da governança, da gestão, uso e atualização tecnológica.

**Parágrafo único.** As capacitações devem priorizar o desenvolvimento de gestores no papel de liderança e exercício efetivo da gestão.

### **CAPÍTULO IX DA RETENÇÃO DE TALENTOS E DA GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Art. 14.** Devem ser promovidas medidas para a retenção de talentos na área de TIC, tais como:

I - ações para fomentar a visibilidade e o reconhecimento da contribuição do trabalho dos servidores da área de TIC, de modo a incentivar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

II - efetuar a gestão do clima organizacional, por meio da promoção de ações de melhoria contínua no ambiente de trabalho de forma integrada,



## PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

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.

**Art. 15.** A STI e o NGTIC, com apoio da SEGESPE devem realizar bianualmente a análise formal da rotatividade de pessoal na área de TIC, objetivando avaliar a efetividade das medidas adotadas nesta política e minimizar a evasão de servidores do quadro permanente de TIC.

### CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 16.** O monitoramento das diretrizes estabelecidas nesta política será feito pelos Comitês CGTIC e CGLGP, por meio de relatório gerencial a ser apresentado anualmente.

**Art. 17.** Os casos omissos serão avaliados pelo CGTIC e pelo CGLGP e resolvidos pela Presidência do Tribunal.

**Art. 18.** Esta Política entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser disponibilizada em local de fácil acesso e livre no sítio do Tribunal na internet.

**MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU**

Desembargadora Presidente