Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

ATO REGULAMENTAR GP N° 11/2019

(Texto compilado a partir da redação dada pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

Institui a Política de Gestão de Pessoas de Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que consta no PA-6461/2019,

CONSIDERANDO o teor da Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 211, de 15 de dezembro de 2015, que dispõe sobre a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) e determina que cada órgão deverá definir e aplicar política de gestão de pessoas que promova a fixação de recursos humanos na área da Tecnologia da Informação e Comunicação;

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 Tecnologia da Informação e Comunicação;

CONSIDERANDO o Acórdão nº 1200/2014 – TCU – Plenário, que indica a necessidade de reformulação da política de pessoal de TIC nos órgãos da Administração Pública Federal;

CONSIDERANDO que o Plano Estratégico 2015-2020 do Tribunal define como objetivos, dentre outros, desenvolver ações voltadas à promoção da qualidade de vida e o aperfeiçoamento da infraestrutura e da governança de TIC;

CONSIDERANDO a Portaria GP nº 1209/2018, que dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região;

CONSIDERANDO os objetivos estratégicos "Desenvolver competências Gerenciais e Técnicas" e "Assegurar a estrutura organizacional de TIC", estabelecidos no Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação – PETIC 2017-2020;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes formalizados sistematicamente para fundamentar as práticas de gestão de pessoas, objetivando o bem-estar dos servidores de TIC, bem como a promoção de um ambiente ético, profissional e transparente;

R E S O L V E

Art. 1° Instituir a Política de Gestão de Pessoas de Tecnologia da Informação e Comunicação – PGPTIC – do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT16).

Parágrafo único. Esta Política deve ser considerada de forma complementar à Portaria GP Nº 1129/2018, que dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

CAPÍTULO I

DOS TERMOS E DEFINIÇÕES

Art. 2° Para os efeitos desta Política, aplicam-se as seguintes definições:

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 - 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;

III - TIC: Tecnologia da Informação e Comunicação – ativo estratégico de suporte ao negócio institucional por meio da conjugação de recursos, processos e técnicas utilizados para obter, processar, armazenar e disseminar informações;

IV - Área de TIC: parcela da estrutura organizacional do Tribunal formada pela Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações e suas respectivas unidades subordinadas;

V - Quadro permanente de servidores de TIC: conjunto de cargos efetivos existentes no órgão cuja especialidade é de Tecnologia da Informação e Comunicação, não sendo considerados cargos oriundos de outras especialidades, mesmo que alocados em atividades na área de TIC;

VI - Força de trabalho de Tecnologia da Informação e Comunicação: são os servidores do quadro permanente de TIC, definido no inciso V deste artigo e que não estejam licenciados ou removidos para outro órgão; servidores oriundos de outros órgãos, removidos extra-quadro, cuja especialidade do cargo seja "Apoio Especializado - Tecnologia da Informação"; servidores de outras especialidades lotados na área de TIC do Tribunal; todos os ocupantes de cargo ou função de livre nomeação da área de TIC não enquadrados nas alíneas a, b e c; os terceirizados de TIC; os estagiários de TIC;

VII - Clima organizacional: percepção global das pessoas a respeito de seu ambiente e condições de trabalho, capaz de influenciar o desempenho profissional e os resultados institucionais.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, OBJETIVOS E DIRETRIZES

Art. 3° São princípios da Política de Gestão de Pessoas de TIC:

I - valorização dos servidores do quadro de TIC, de seus conhecimentos, habilidades e atitudes;

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

III - aprimoramento contínuo das condições de trabalho, contemplando a concepção ergonômica dos espaços, instrumentos e processos de trabalho;

IV - fomento à cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento dos serviços prestados;

V - desenvolvimento profissional alinhado aos objetivos estratégicos;

VI - identificação e promoção de ações de capacitação de pessoas;

VII - estímulo à gestão de talentos, ao trabalho criativo e à inovação;

VIII - práticas de gestão de pessoas pautadas na ética, eficiência, isonomia, impessoalidade, publicidade, transparência e respeito à diversidade;

IX - fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências;

X - garantia de acessibilidade a todos os servidores.

Art. 4° A Política de Gestão de Pessoas de TIC deste Tribunal possui as seguintes diretrizes:

I - contribuir para o alcance da missão institucional e dos objetivos estratégicos do Tribunal;

II - promover a fixação de servidores no quadro permanente de TIC;

III - propiciar o crescimento profissional dos servidores da área de TIC, fomentando o desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas;

IV - valorizar o desempenho dos servidores da área de TIC, observados o grau de responsabilidade e às atribuições técnicas específicas;

V - aperfeiçoar os processos de tecnologia da informação e comunicação;

VI - instituir mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação e o acompanhamento dos resultados desta política e do desempenho da gestão de pessoas voltado para a área de TIC;

VII - desenvolvimento de ações de gestão com foco no aumento da produtividade da unidade;

VIII - subsidiar a avaliação e o gerenciamento de riscos na área de TIC.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA, DO DIMENSIONAMENTO E DA LOTAÇÃO DOS SERVIDORES DE TIC

Art. 5° A área de TIC deve possuir estrutura organizacional e quadro de pessoal específico, composto por servidores, preferencialmente, do quadro permanente de TIC do órgão, que exercerão atividades voltadas exclusivamente para a área.

§ 1º O quadro permanente de TIC que trata o caput deverá ser compatível com a demanda, adotando-se como critérios para fixar o quantitativo necessário de servidores, o número de usuários internos e externos de recursos de TIC, bem como o referencial mínimo estabelecido na Resolução CNJ nº 211/2015 (ENTIC-JUD).

§ 2º As atividades da área de TIC são os macroprocessos e processos típicos de TIC elencados na Resolução nº 211/2015 do CNJ.

Art. 6° O Tribunal promoverá ações para evitar a evasão dos servidores da área de TIC, bem como estímulos para o retorno dos egressos.

Art. 7° O Tribunal poderá deliberar sobre proposta de criação de gratificação específica para as áreas de TIC, nos termos do §2º do artigo 14 da Resolução CNJ nº 211/2015, regulamentando a sua percepção e condições e associando a critérios objetivos, como:

I - desempenho do servidor, com o objetivo de aumentar a eficiência dos processos de Tecnologia da Informação e Comunicação;

II - grau de responsabilidade ou atribuição técnica específica do servidor, a fim de estimular a colaboração de alto nível e evitar a evasão de especialistas em determinada área;

III - projetos de especial interesse para o órgão, de forma a obter um melhor aproveitamento dos recursos humanos existentes.

Art. 8° As funções comissionadas e os cargos em comissão da CTIC deverão ser, preferencialmente, ocupados por servidores do quadro permanente de TIC do Tribunal.

Parágrafo único. Serão definidos requisitos mínimos para o exercício de função comissionada e cargo em comissão da área de TIC.

Art. 9° A CTIC deverá definir procedimentos internos que possibilitem a movimentação de servidores entre às suas unidades, buscando alinhar, sempre que possível, as necessidades da área de TIC com as aptidões e interesses profissionais dos servidores.

Art. 10. O Tribunal realizará a cada 2 (dois) anos, por meio da CTIC e com o apoio da Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP), a análise da rotatividade da força de trabalho de TIC, objetivando avaliar a efetividade das medidas adotadas nesta política e minimizar a evasão de servidores do quadro permanente de TIC.

CAPÍTULO IV

DO MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS E DA CAPACITAÇÃO

Art. 11. O Tribunal realizará a cada 2 (dois) anos, por meio da CTIC e com o apoio da Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP), a análise das competências gerenciais e técnicas necessárias para a força de trabalho de TIC;

Art. 12. O Tribunal elaborará anualmente, por meio da CTIC e com o apoio da Escola Judicial (EJUD), o Plano Anual de Capacitação de TIC (PACTIC).

§ 1º O PACTIC objetiva promover e suportar, de forma contínua, o alinhamento das competências gerenciais e técnicas dos servidores lotados na área

de TIC às melhores práticas de governança, de gestão e de atualização tecnológica, bem como atender às metas de capacitação estabelecidas no Planejamento Estratégico de TIC.

§ 2º O Tribunal deverá instituir política e processo específicos para planejamento e gerenciamento do PACTIC.

§ 3º O Comitê de Gestão de TIC avaliará a execução do PACTIC, verificando se os objetivos e resultados foram alcançados.

Art. 13. O Tribunal estimulará e facilitará a obtenção do adicional de qualificação pelos servidores de TIC, inclusive oportunizando capacitações no PACTIC.

Art. 14. O Tribunal estimulará e facilitará a obtenção de certificações profissionais referenciais no mercado relativas à área de atuação do servidor de TIC.

CAPÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 15. O Tribunal regulamentará as atividades extraordinárias, assim consideradas aquelas que envolvam a manutenção de serviços que necessitem ser realizados em horários distintos da jornada de trabalho normal do servidor, bem como o regime de plantão e sobreaviso na área de TIC, observando a necessidade de suporte ao processo judicial eletrônico e demais serviços essenciais, conforme estabelecido no Art. 17 da Resolução nº 211/2015 do CNJ (ENTIC-JUD).

Art. 16. O Tribunal facilitará a realização de teletrabalho aos servidores de TIC interessados nessa modalidade, observados os critérios gerais definidos pelo órgão.

Parágrafo único. A flexibilização do teletrabalho poderá ocorrer de diversas formas, dentre elas a combinação de trabalho presencial e a distância, desde que não haja comprometimento da produtividade, aferida mediante controles adequados.

CAPÍTULO VI

DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Art. 17. A Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal deverá contemplar perguntas específicas direcionadas ao quadro permanente de servidores de TIC com o objetivo de avaliar o impacto das medidas previstas neste normativo sobre o grau de motivação e satisfação dos servidores da área.

Art. 18. O Tribunal promoverá ações de favorecimento da visibilidade e de reconhecimento da contribuição do trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual.

Art. 19. O Tribunal deverá 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 de TIC.

CAPÍTULO VII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL

“Art. 20. O desempenho de gestores e do pessoal técnico da área de tecnologia da informação e comunicação será avaliado por meio de indicador geral e de indicadores específicos de desempenho e qualidade. (Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

§ 1º O indicador geral de desempenho será o resultado obtido pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação no levantamento de governança, gestão e infraestrutura de tecnologia da informação e comunicação do Poder Judiciário (iGovTIC-JUD), realizado anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça. (Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

§ 2º O Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação, com o apoio da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica, avaliará os seguintes indicadores de desempenho específicos:(Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

I – Índice de Pontualidade na Execução dos Projetos – calculado pela relação entre o número de projetos executados no prazo e o total de projetos

executados, considerando-se o índice resultante quando igual ou superior a 95% (noventa e cinco por cento); (Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

II – Índice de Capacitação nas Competências Técnicas e Gerenciais – calculado pelo número de capacitações na área das competências técnicas e gerenciais, considerada uma carga horária mínima de 40h anuais; (Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

III – Índice de Titulações Acadêmicas – calculado pelo número de titulações acadêmicas, como pós-graduações (**lato e stricto sensu**), considerado, no mínimo, uma titulação; e (Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

IV – Índice de Satisfação dos Usuários – calculado pela relação entre o número de avaliações positivas e o total de avaliações, considerando-se o índice resultante quando igual ou superior a 80% (oitenta por cento). (Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

Art. 21. As metas estabelecidas serão avaliadas periodicamente com relação ao seu cumprimento mediante aplicação dos procedimentos definidos pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação em ato normativo próprio.(Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

Parágrafo único. A avaliação de desempenho mencionada no **caput** será considerada na indicação de servidores da área de tecnologia da informação e comunicação para o exercício de função comissionada e cargo em comissão. (Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

Art. 22. Serão oferecidos benefícios e incentivos institucionais aos servidores da área de tecnologia da informação e comunicação, mediante a criação de programas ou planos ação de valorização e reconhecimento, como forma de estimular e impulsionar a melhoria do desempenho profissional.” (NR). (Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 24. Este Ato Regulamentar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Esta Portaria produzirá efeitos a contar da presente data. (Texto dado pela Portaria GP/TRT16 nº 504, de 26 de junho de 2024)

Dê-se ciência.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho e disponibilize-se no Sítio Eletrônico do Tribunal.

São Luís (MA), datado e assinado eletronicamente.

DESEMBARGADORA MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA.

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região