

PORTARIA N.º 805-TJ, DE 01 DE JULHO DE 2019.

Institui a Política de Gestão de Pessoas e estabelece o Processo de Gestão por Competências no âmbito da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC).

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE, no exercício de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO o teor da Resolução nº 211, de 15 de dezembro de 2015, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que trata da Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD);

CONSIDERANDO o que estabelece a Seção III da supracitada Resolução, especificamente em seu art. 14, determinando que cada órgão deverá definir e aplicar política de gestão de pessoas que promova a fixação de recursos humanos na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC);

CONSIDERANDO a realização anual de diagnóstico para aferir o nível de cumprimento das Diretrizes Estratégicas de Nivelamento estabelecidas pela referida Resolução, urgindo definições estratégicas específicas para a área de TIC;

CONSIDERANDO a necessidade de padronização e adequação do modelo de gestão de pessoas a ser adotado pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC) às exigências e recomendações do CNJ; e

CONSIDERANDO, por fim, que o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, assim como a manutenção de clima organizacional propício através de estilo de gestão capaz de promover motivação e compromisso são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da SETIC;

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituída a Política de Gestão de Pessoas, aplicável no âmbito da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC), com o fim de:

I - contribuir para o alcance dos objetivos do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte estabelecidos em seu Planejamento Estratégico;

II - padronizar e tornar público os princípios e as diretrizes que norteiam a gestão de pessoas;

III - incentivar o desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências, privilegiando a cooperação em busca da melhoria da capacidade de atuação da Secretaria; e

IV - estabelecer critérios de governança que assegurem a aplicação desta política, o acompanhamento de seus resultados e a aferição do desempenho da gestão de

Parágrafo único. A política ora estatuída antecipa, exclusivamente no âmbito da SETIC, os procedimentos internos de gestão de pessoas no órgão, devendo ser submetida na forma de proposição ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas estabelecido na Portaria nº 588, de 17 de maio de 2018, podendo ser eventualmente modificada e em tudo se adaptando à Política de Gestão de Pessoas que resultar do trabalho do referido Comitê.

Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas da SETIC será orientada pelos seguintes princípios:

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

II - promoção da cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento da eficiência, da efetividade e da segurança e continuidade dos serviços de TIC prestados ao Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte;

III - alinhamento do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional, conforme os objetivos estratégicos, os valores do serviço público e a pauta pela ética, cooperação, eficiência, eficácia, efetividade, isonomia, publicidade, mérito e transparência;

IV - reconhecimento das competências específicas e do aprendizado individual e coletivo contínuo vinculado à experiência de trabalho;

V - promoção de ações de oportunidade e estímulo ao desenvolvimento pessoal, ao trabalho criativo, à inovação; à aprendizagem contínua e ao compartilhamento das experiências e boas práticas;

VI - adoção e implementação de mecanismos de avaliação e de alocação de recursos que considerem o respeito à diversidade e à variabilidade pessoal, das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho; e

VII - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal.

Art. 3º São premissas para o planejamento de ações relacionadas com a gestão de pessoas na SETIC:

I - o alinhamento ao Plano Estratégico de TIC (PETIC), ao Planejamento Estratégico Institucional através de seus objetivos, metas, indicadores e planos de ação específicos, bem como às diretrizes desta Política;

II - a garantia de que todos os processos de planejamento e de execução do órgão sejam construídos e gerenciados em consonância e em respeito às estratégias de gestão de pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte (TJRN);

III - a adoção da gestão participativa, com a integração de servidores nos comitês e grupos gestores;

IV - o fomento ao compartilhamento de experiências, à deliberação coletiva e à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - a busca de garantias de recursos, incluídos em orçamento, necessários ao cumprimento dos planos e objetivos da gestão de pessoas na SETIC;

VI - a criação e o fortalecimento de mecanismos e clima organizacional que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos; e

VII - o estabelecimento de critérios de análise da demanda e da produção que contemplem as competências requeridas, as necessidades do órgão e dos serviços de TIC prestados ao Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte, objetivando a avaliação, o dimensionamento e a distribuição da força de trabalho, internamente, à SETIC.

Art. 4º A SETIC, naquilo que lhe compete, durante processos de seleção para ingresso e lotação de servidores na Secretaria, deverá:

I - na ocorrência de concurso público, descrever e detalhar requisitos e competências esperados do futuro ocupante de cargo/função, definindo formalmente o perfil profissional desejado para as posições técnicas e de liderança de pessoas para que se privilegie a seleção de candidatos com conhecimentos e habilidades compatíveis e em condições de igualdade e acessibilidade;

II - quando da indicação de pessoas para o provimento de cargos em comissão e funções de confiança, promover processo seletivo transparente e acessível, mediante o atendimento de critérios previamente estabelecidos, orientados pelas necessidades do órgão, pela competência exigida pelo cargo ou função e pelo reconhecimento do mérito;

III - em qualquer situação, garantir que todo servidor que ingresse na Secretaria participe de programa de ambientação composto, dentre outras, por atividades relacionadas à estrutura orgânica do TJRN e da SETIC, ao Plano Estratégico Institucional e Plano Estratégico de TIC, ao Plano Diretor de TIC, à Política de Segurança da Informação, aos processos de trabalho e gestão de pessoas, assim como aos normativos balizadores de governança de TIC;

IV - planejar e distribuir a força de trabalho de forma equânime, de modo a assegurar a realização dos fins da Secretaria de acordo com as necessidades operacionais do órgão e de cada unidade que a compõe, considerando as condições de variabilidade.

Art. 5º A SETIC deverá adotar como diretrizes para o acompanhamento e desenvolvimento de seus servidores:

I - ampla divulgação e fiel cumprimento do Processo de Gestão por Competências, instituído pela Secretaria, moldado com a finalidade de levantamento das necessidades de desenvolvimento de pessoas no âmbito da SETIC, atualizando-o permanentemente, sobretudo, adaptando-o às diretrizes que vierem a ser propostas pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, de acordo com a Portaria nº 588/2018;

e Gestão do Plano de Capacitação, assegurando à equipe oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências técnicas e gerenciais;

III - utilização dos resultados do Processo de Gestão por Competências como suporte e informação para adoção de ações de gestão de pessoas, em especial, para orientar o Plano e as ações de capacitação e desenvolvimento;

IV - disseminação da crença de que o gestor de cada unidade é responsável pela comunicação entre os profissionais na sua linha hierárquica, bem como pela integração e cooperação em sua equipe e é corresponsável pelo desenvolvimento profissional de cada um e pela qualidade do ambiente de trabalho e do clima organizacional; e

V - acompanhamento e atendimento de todas as recomendações emanadas do Planejamento Estratégico e da gestão de recursos humanos do TJRN sobre planejamento, acompanhamento e avaliação de desempenho, assim como sobre técnicas de feedback e aferição do desempenho dos servidores e gestores da SETIC mediante critérios que venham a ser determinados.

Art. 6º A SETIC primará pela garantia de ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida dos servidores através da orientação para:

I - melhoria contínua no ambiente de trabalho contemplando múltiplas dimensões de caráter social, individual e organizacional, buscando favorecer hábitos saudáveis, melhoria das relações e da qualidade de vida no trabalho;

II - valorização da conduta ética, prevenindo e combatendo mecanismos e atitudes que venham a favorecer o assédio ou o desrespeito aos valores pessoais e profissionais do servidor;

III - o reconhecimento e a potencialização de visibilidade à contribuição ao trabalho, fomentando a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

IV - adoção de ações propícias a condições de valorização e favorecimento da motivação, do comprometimento, da cooperação e da retenção de talentos; e

V - que se respeite a diversidade, a pluralidade e a individualidade, buscando condições de harmonia e convivência pacífica e produtiva, assegurando acessibilidade e participação igualitária a todos seus servidores.

Art. 7º A Política instituída por esta Portaria será amplamente divulgada na SETIC, tornando-se objeto de cumprimento e zelo por parte de todos os seus servidores e especialmente seguida por ocupantes de cargos de gestão e liderança e, para sua gestão e controle:

I - as deliberações quanto a sua aplicabilidade serão discutidas pelo Comitê de Gestão de TIC (CGESTIC), que promoverá sua revisão, sua atualização e seu aprimoramento ao menos uma vez ao ano, observada a

da SETIC durante o procedimento de revisão;

II - cabe à Assessoria de Governança de TIC a divulgação e publicidade desta Política e a gestão de prazos revisionais ou de superveniência de diretrizes emanadas do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, do Planejamento Estratégico ou da Presidência do TJRN e/ou do CNJ que imponham alterações ou inclusões no documento original, de forma a garantir aderência aos planos oriundos desses órgãos, devendo a referida Assessoria alertar a SETIC sobre a necessidade de convocação de reunião específica da CGESTIC para sua revisão e atualização.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Desembargador JOÃO REBOUÇAS
Presidente