

7.6. A Comissão promoverá evento educativo, por intermédio da Escola Judicial, no mínimo uma vez por ano, com o intuito de contribuir para o desenvolvimento de uma cultura ética nas relações interpessoais dos servidores.

7.7. A Comissão de Ética de que trata este edital atuará pelo restante do prazo do mandato da Administração eleita para o biênio 2020/2021.

Belo Horizonte, 3 de outubro de 2019.

DOUGLAS EROS PEREIRA RANGEL

Diretor-Geral

ANEXO ÚNICO

(EDITAL DE CONVOCAÇÃO DE ELEIÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA)

FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO

Eu, _____, pasta funcional _____, ocupante de CJ/FC _____
lotado(a) no(a) _____, tendo como principal atribuição
_____, com data de exercício em ____/____/____, venho requerer minha inscrição no
Processo de Eleição da Comissão de Ética do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2018/2019.

Declaro, nesta oportunidade, ser servidor(a) efetivo(a) e estável do Quadro Permanente de Pessoal deste Tribunal. Declaro, ainda, não estar respondendo a processo nem ter sido condenado (a) penal ou administrativamente. Declaro, por fim, estar ciente das normas estabelecidas na Resolução GP n. 49, de 11 de abril de 2016, na Instrução Normativa GP n. 23, de 9 de setembro de 2016 e no Edital de Convocação de Eleição da Comissão de Ética.

As certidões negativas de antecedentes criminais, obtidas junto às Justiças Federal e Estadual, encontram-se anexas ao presente requerimento.

Belo Horizonte, ____ de _____ de 2019.

Assinatura (facultada a assinatura eletrônica)

INSTRUCÃO NORMATIVA GP N.60, DE 4 DE OUTUBRO/2019.

INSTRUÇÃO NORMATIVA GP N. 60, DE 4 DE OUTUBRO DE 2019.

Altera a Instrução Normativa GP n. 8, de 15 de setembro de 2015, que institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, em especial os arts. 4º, inciso VIII, e 5º, incisos IV e VI; e

CONSIDERANDO a Resolução n. 211, de 15 de dezembro de 2015, do CNJ, que institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD),

RESOLVE:

Art. 1º Esta Norma altera a Instrução Normativa GP n. 8, de 15 de setembro de 2015, que institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Art. 2º A Instrução Normativa GP n. 8, de 2015, passa a vigorar com as seguintes alterações:

CONSIDERANDO

CONSIDERANDO a Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, do CNJ, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o Ato n. 668/TST.GP, de 21 de outubro de 2011, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que institui sua política de gestão de pessoas;

CONSIDERANDO a Resolução n. 211, de 15 de dezembro de 2015, do CNJ, que institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD); e

CONSIDERANDO a Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016, do CNJ, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, (NR)

Art. 6º ...

.....

§ 1º A identificação dos quantitativos de pessoal e das competências necessárias ao desenvolvimento das atividades do Tribunal será requisito para a realização de concursos públicos.

§ 2º A escolha dos ocupantes de postos gerenciais deverá observar as competências gerenciais gerais e as competências gerenciais específicas do respectivo posto, devidamente mapeadas pelo setor responsável.

§ 3º Os ocupantes de postos gerenciais serão submetidos a avaliação de competências, com o objetivo de identificar lacunas e elaborar Planos de Desenvolvimento Individual PDIs.

§ 4º Será oportunizado o desenvolvimento das competências, com o objetivo de reduzir ou eliminar lacunas, observado o artigo 8º, IV, desta norma. (NR)

Art. 7º ...

.....

Parágrafo único. Os servidores ocupantes de cargos efetivos com especialidade em Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) serão lotados na Seção de Segurança da Informação da Presidência, na Secretaria de Controle Interno para desempenho de atribuições de auditoria em TIC, na Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicações (DTIC) e nas Secretarias subordinadas à DTIC, salvo nas seguintes hipóteses:

I - justificativa fundamentada do demandante ou interessado que demonstre a necessidade de conhecimentos específicos em Tecnologia da Informação e Comunicação, a ser apreciada pela Diretoria de Gestão de Pessoas, ou

II - justificativa do demandante ou interessado e autorização, em caráter excepcional, do Desembargador Presidente. (NR)

Art. 15.

.....

II - promoção de ações corretivas, orientadas pela área de gestão de pessoas, a fim de combater as causas de evasão identificadas em pesquisas internas e entrevistas de desligamento;

III - criação e implementação de projetos e programas direcionados à melhoria da saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho; e

IV - implementação de ações que promovam a fixação de recursos humanos na área de tecnologia da informação, conforme disposto na Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário. (NR)

Art. 3º Republica-se a Instrução Normativa GP n. 8, de 2015, para incorporação das alterações promovidas por esta Norma e adequação da técnica legislativa.

Art. 4º Revoga-se o parágrafo único do art. 6º da Instrução Normativa GP n. 8, de 2015.

Art. 5º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

MARCUS MOURA FERREIRA
Desembargador Presidente

INSTRUCAO NORMATIVA GP N.8, DE 15/09/2015.(*)

INSTRUÇÃO NORMATIVA GP N. 8, DE 15 DE SETEMBRO DE 2015. (*)

Institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, em especial a contida no art. 25, XVI, do Regimento Interno desta Corte,

CONSIDERANDO que a missão, a visão, os valores e os objetivos estratégicos institucionais orientam a Política de Gestão de Pessoas;

CONSIDERANDO que a gerência do desempenho institucional é indispensável para a Política de Gestão de Pessoas atingir os resultados estratégicos deste Tribunal;

CONSIDERANDO, ainda, que a Política de Gestão de Pessoas estabelece organização, convivência, capacitação e disseminação do conhecimento na Instituição;

CONSIDERANDO as disposições da Resolução n. 159, de 12 de novembro de 2012, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sobre as diretrizes administrativas e financeiras para a formação de magistrados e servidores do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução n. 192, de 8 de maio de 2014, do CNJ, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário; (Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 60, de 4 de outubro de 2019)

CONSIDERANDO o Ato n. 668/TST.GP, de 21 de outubro de 2011, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que institui sua política de gestão de pessoas; (Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 60, de 2019)

CONSIDERANDO a Resolução n. 211, de 15 de dezembro de 2015, do CNJ, que institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD); e (Acrescentado pela Instrução Normativa GP n. 60, de 2019)

CONSIDERANDO a Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016, do CNJ, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, (Acrescentado pela Instrução Normativa GP n. 60, de 2019)

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DO OBJETO

Art. 1º Esta Instrução Normativa institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para fins desta Instrução Normativa, ficam estabelecidas as seguintes definições:

I - aperfeiçoamento: processo contínuo de desenvolvimento profissional e de competências estratégicas e essenciais para a melhoria da prestação jurisdicional;

II - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, a fim de alcançar os objetivos estratégicos do Tribunal;

III - desenvolvimento de competências: processo de aprendizagem orientado para o saber, o saber fazer e o saber ser, na perspectiva da estratégia organizacional;

IV - diretrizes: instruções e indicações que orientam a gestão de pessoas e que devem ser consideradas no planejamento e na execução de ações de desenvolvimento de pessoas;