



Ao Excelentíssimo Sr. Secretário-Geral do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.  
CELSO DE OLIVEIRA E SOUSA NETO.

CONSIDERANDO a Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial, bem como as Resoluções CNJ 91/2009, 121/2010, 182/2013, 185/2013, 192/2014, 194/2014 e 198/2014;

CONSIDERANDO a edição dos Acórdãos 1603/2008, 2308/2010, 2585/2012, 1200/2014 e 3051/2015, todos do Plenário do Tribunal de Contas da União, que recomendam ao CNJ a promoção de ações voltadas para a normatização e o aperfeiçoamento dos controles e processos de governança, de gestão e de uso de TIC, inclusive com o estabelecimento de estratégias que visem a minimizar a rotatividade do pessoal efetivo atuante na área, de modo a assegurar a entrega de resultados efetivos para o Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a decisão plenária tomada no julgamento do Ato Normativo 0005903-21.2015.2.00.0000 na 223ª Sessão Ordinária, realizada em 15 de dezembro de 2015;

CONSIDERANDO a necessidade de assegurar a convergência dos recursos humanos, administrativos e financeiros empregados pelos segmentos do Poder Judiciário no que concerne à Tecnologia da Informação e Comunicação;

CONSIDERANDO o plano de trabalho proposto pelo ENTIC-JUD<sup>1</sup>, este instituído pela Resolução CNJ 211/2015, e os prazos a serem respeitados pelos órgãos do Poder Judiciário que dele participarão;

Nós, servidores do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios atuantes na Área de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC), apresentamos soluções efetivas para adequação do quadro permanente de servidores e da elaboração de política de gestão de pessoas para fixação de recursos humanos nesta área, por meio desta

---

<sup>1</sup> ENTIC-JUD: Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário.



## **PROPOSTA DE VALORIZAÇÃO DOS TÉCNICOS E ANALISTAS ATUANTES NA ÁREA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO TJDFT, EM CUMPRIMENTO À RESOLUÇÃO CNJ Nº 211/2015**

### **1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

#### **1.1 Sobre o acórdão TCU 1.200/2014**

O acórdão do TCU nº 1200/2014 foi elaborado com vistas a traçar um diagnóstico acerca da situação da estrutura de recursos humanos das áreas de TI das instituições públicas federais dos três poderes da República, sob os aspectos quantitativo e qualitativo.

Dentre outras ações, elaborou-se um questionário específico a respeito da estrutura de recursos humanos de TI nas Administrações Públicas Federais (APF). O questionário, composto de 87 questões, foi construído a fim de obter respostas específicas de cada instituição, permitindo sua classificação segundo agrupamentos previamente determinados.

Notadamente no que concerne aos órgãos do Poder Judiciário, evidenciou-se uma clara deficiência no trato com os servidores de TI. Tal desamparo continua gerando uma série de problemas, dentre estes a dificuldade de retenção de recurso humano é o mais grave. Isto porque a perda de capital intelectual prejudica a eficiência do setor e obriga o recrutamento, por meio de novos concursos, de pessoal inexperiente em relação ao negócio da Casa, comprometendo prazos, aumentando riscos, prejudicando a entrega dos produtos e serviços e, não menos importante, desmotivando os que ainda permanecem no quadro de servidores de TIC.

O levantamento feito por este acórdão também permitiu chegar a outras conclusões igualmente preocupantes. Dentre estas:



- Nos órgãos do Poder Judiciário, em média, há uma carência de lotação de servidores exclusivos de TI na ordem de 67,2%<sup>2</sup>;
- 66,7% dos órgãos do Judiciário afirmaram que a remuneração inferior à de outras carreiras de TI da APF<sup>3</sup> é considerada como uma das principais dificuldades para seleção de pessoal de TI<sup>4</sup>. Quantidade excessiva de trabalho e trabalho estressante foram o segundo e terceiro problemas mais mencionados nos órgãos do Judiciário, com 51,9% e 46,3%, respectivamente;
- 77,8% dos órgãos do Judiciário afirmam que a remuneração inferior à de outras carreiras de TI da APF é a principal dificuldade apontada para retenção de pessoal de TI. Notadamente, o nível de retenção de pessoal de TI nos anos de 2010 a 2012, analisados isoladamente ou de forma cumulativa, é baixo, havendo, inclusive, áreas de atuação da APF em que a retenção foi negativa (quantidade de saídas maior que a de entradas);

Notadamente quanto à rotatividade de pessoal, o acórdão TCU destaca em seu parágrafo 127 (grifos nossos):

*127. A rotatividade de pessoal, em certos níveis, é natural. Entretanto, os percentuais que os profissionais de TI da APF apresentam são preocupantes. As instituições da APF mantiveram seu quadro de pessoal de TI pouco mais de 50% daqueles que ingressaram entre 2010 e 2012, considerando tanto novos servidores, quanto servidores transferidos de outras áreas da instituição que trabalhavam com TI. Conforme a metodologia da pesquisa, parte desses profissionais que saíram pode ter ido para outras áreas da própria instituição ou para outras instituições da APF. De todo modo, a saída de quase 50% das instituições de origem significa descontinuidade de projetos, investimentos em capacitação potencialmente perdidos, dificuldades em continuar atendendo às demandas, perda de conhecimento da instituição, entre outros problemas de ordem gerencial. Assim, é fundamental que a APF promova ações no sentido de combater as causas dessa rotatividade, fazendo com que haja mais estabilidade nos quadros de pessoal de TI, de*

---

<sup>2</sup> Tabela 16 do acórdão TCU 1.200/2014.

<sup>3</sup> APF – Administração Pública Federal.

<sup>4</sup> Tabela 25 do acórdão TCU 1.200/2014.



***forma a alcançar o atendimento às demandas cada vez mais crescentes e melhorar a efetividade dos serviços de TI.”***

*176. O esvaziamento de recursos humanos é uma das causas das recorrentes irregularidades encontradas em contratações públicas concernentes à TI nos últimos anos em várias fiscalizações realizadas por este Tribunal, o que tem gerado desperdício de recursos públicos, ineficiência e o não atendimento do interesse público.*

*177. Atento a tal fato, o TCU tem demonstrado crescente preocupação com o tema em muitas de suas deliberações, sendo uma das mais significativas a constante do Acórdão 2.471/2008-TCU-Plenário.*

*178. Nesse acórdão, esta Corte de Contas exarou, entre outras, recomendações ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), Departamento de Coordenação e Governança das Empresas (Dest), Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) para que adotassem medidas necessárias ao provimento dos setores de informática das instituições sob seu alcance com estrutura organizacional e quadro permanente de pessoal suficientes para realizar, de forma independente de terceiros, as atividades inerentes à gestão de TI, com a finalidade de garantir a autoridade e o controle da Administração sobre o seu funcionamento, avaliando, inclusive, a conveniência e a oportunidade da criação de carreira específica voltada para a tecnologia da informação (...).*



## 1.2 Sobre a Resolução do CNJ Nº 211 de 15/12/2015

A resolução CNJ número 211 de 2015 surgiu como reflexo do acórdão TCU 1.200 de 2014, assim como de outros acórdãos<sup>5</sup> antes e depois deste, da lei<sup>6</sup> que dispõe sobre a informatização do processo judicial e de outras resoluções do CNJ<sup>7</sup> que a antecederam, dentre outras.

Esse ato normativo instituiu a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) para o sexênio 2015-2020, com vistas a estabelecer a “Melhoria da infraestrutura e governança de TIC”.

A ENTIC-JUD tem como missão “melhorar a infraestrutura e a governança de TIC para que o Poder Judiciário cumpra sua função institucional”. Como recomendações para a política e gestão em TI dos órgãos do Judiciário, estabelece:

*Art. 6º Cada órgão deverá elaborar e manter o Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC), em harmonia com as diretrizes estratégicas institucionais e nacionais, conforme disposto na Resolução CNJ 198, de 16 de junho de 2014, e suas alterações.*

*Parágrafo único. Como desdobramento do PETIC, deverá ser elaborado o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação com as ações a serem desenvolvidas para que as estratégias institucionais e nacionais do Poder Judiciário sejam alcançadas.*

*Art. 7º Cada órgão deverá constituir um Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação que ficará responsável, entre outros, pelo estabelecimento de estratégias, indicadores e metas institucionais, aprovação de planos de ações, bem como pela orientação das iniciativas e dos investimentos tecnológicos no âmbito institucional.*

*Parágrafo único. Recomenda-se que a composição do Comitê de Governança seja multidisciplinar, e com a participação das principais áreas estratégicas do órgão, incluindo Magistrados*

---

<sup>5</sup> Acórdãos 1603/2008, 2308/2010, 2585/2012, 1200/2014 e 3051/2015 do TCU.

<sup>6</sup> Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006.

<sup>7</sup> Resoluções 91/2009, 121/2010, 182/2013, 185/2013, 192/2014, 194/2014 e 198/2014 do CNJ.



*dos diversos graus de jurisdição e a área de Tecnologia da Informação e Comunicação.*

*Art. 8º A área de TIC deverá constituir Comitê de Gestão que ficará responsável, entre outros, pela elaboração de planos táticos e operacionais, análise das demandas, acompanhamento da execução de planos, estabelecimento de indicadores operacionais, e proposição de replanejamentos.*

Inclui-se no bojo de estratégias institucionais e nacionais do Poder Judiciário a serem alcançadas, assim como parte dos planos táticos e operacionais, formas de valorização e manutenção do corpo de profissionais atuantes na área de Tecnologia de Informação deste Egrégio Tribunal.

De fato, a seção III da resolução supramencionada estabelece ações a serem tomadas para a valorização destes profissionais. Dentre estas ações, destacamos as que são motivo de nosso pleito:

1. Quantitativo de pessoal;
2. Política de gestão de pessoas;
  - a. Organização de cargos ou especialidades;
  - b. Criação de gratificação específica para a área de TIC;
3. Plano de Capacitação;
4. Efetivação de Órgãos Consultivos para alinhamento estratégico de TI e consultivos de aquisições no que tange a organização de desenvolvimento e infraestrutura.

## **2. DOS SERVIDORES DO TJDFT ATUANTES NA ÁREA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

A área de Tecnologia de Informação e Comunicação é tida hoje como uma área altamente estratégica. Naturalmente, seu quadro de pessoal é capacitado indo além das exigências preconizadas em concurso público.

Tanto o é, que no questionário elaborado para o acórdão do TCU, 17,1% dos servidores do Judiciário de TI possuem apenas nível médio. Os demais possuem nível superior (29,4%),



especialização em TI (32,1%), mestrado/doutorado (6,3%) e certificação em TI (15,1%). Sendo a TI uma área de conhecimento muito dinâmica, a qualificação permanente de seu pessoal é fator preponderante e necessária quando se trata de prestar serviços adequados à instituição e à sociedade.

O Poder Judiciário foi elogiado no Acórdão TCU 1.200/2014 pela qualificação dos profissionais de TI ao destacar que:

*130. Considerando as informações prestadas pelas instituições respondentes, a qualificação do pessoal de TI da APF pode ser considerada satisfatória. Conforme se percebe no Gráfico 5, menos de 20% de todo o pessoal que atua com TI na APF possui apenas nível médio. Com esse nível de formação acadêmica a maior concentração é no Executivo, ao passo que a menor é no Legislativo, com 5% dos profissionais tendo essa formação. O Legislativo é também o poder que declarou apresentar os maiores percentuais de servidores com especialização em TI e mestrado / doutorado em TI: 47% e 16%, respectivamente. **Em termos de certificações em TI, o melhor desempenho declarado é o das instituições do Poder Judiciário, com cerca de 15%, seguido do Poder Executivo e do Ministério Público, com aproximadamente 10% cada.***

Isso, contudo, não é mérito do TJDFT no que concerne ao patrocínio e incentivo a obtenção de tais certificações.

No parágrafo 131.3 do acórdão, cuja questão 71 indaga se os órgãos “oferecem treinamento regulares para os servidores/empregados públicos que atuam na área de TI de forma a capacitá-los ou mantê-los atualizados” foi respondido que 79,1% dos órgãos do Poder Judiciário o fazem, incluindo obviamente, o TJDFT.

Os servidores de TI do TJDFT reforçam que esta, infelizmente, não é uma realidade. Acreditamos que esta contradição exista porque os cursos e treinamentos patrocinados pelo TJDFT são cursos básicos de informática, tais como uso de sistemas operacionais e ferramentas escritório (Windows, Word e Excel). Ou treinamento dos próprios sistemas que eles desenvolvem, que nada tem relação com a necessidade do ofício.



Os diversos domínios da área (como linguagens de programação, gestão de projetos, análise de requisitos, gestão de qualidade e configuração de software, testes, redes de computadores, banco de dados, segurança, etc) estão em constante renovação e o quadro de pessoal de TIC necessita desta atualização de conhecimento.

Assim, mesmos cientes de que o quadro de servidores de TI é altamente especializado, a contrapartida pelo TJDFT praticamente inexistente e os próprios servidores têm que arcar com despesas de treinamento.

### 3. QUANTITATIVO DE PESSOAL NECESSÁRIO

Por se tratar de uma atividade relevante para o governo federal, o TCU tem feito recomendações a órgãos da Administração Pública Federal para que efetuem estudos quantitativos e qualitativos de pessoal de TI.

Desta recomendação, o CNJ estabeleceu por meio da resolução 211/2015:

*Art. 13. Cada órgão deverá compor o seu quadro permanente com servidores que exercerão atividades voltadas exclusivamente para a área de Tecnologia da Informação e Comunicação.*

*§ 1º O quadro permanente de servidores de que trata o caput deverá ser compatível com a demanda, adotando-se como critérios para fixar o quantitativo necessário o número de usuários internos e externos de recursos de TIC, bem como o referencial mínimo estabelecido no Anexo desta Resolução.*

*§ 2º O referencial mínimo contido no Anexo poderá ser aumentado com base em estudos que cada órgão realize, considerando ainda aspectos como o portfólio de projetos e serviços, o orçamento destinado à área de TIC e as especificidades de cada segmento de Justiça.*

O referencial mínimo ao qual menciona o Anexo da resolução CNJ é calculado pela fórmula:

$$TUR_{Tic} = TU_{Int} + (TU_{Ext} * 0,10)$$



Onde:

- TURtic: Total de Usuários de Recursos de TIC;
- TUInt: Total de usuários internos que fazem uso dos recursos de TIC;
- TUExt: Total de advogados, defensores ou procuradores registrados nas bases de dados de cada Tribunal.

Com os dados obtidos no TJDFT, obtivemos os seguintes resultados:

- TURtic: 17.865;
- TUInt: 7.277;
- TUExt: 105.880.

Arredondando o cálculo, alcançamos o total mínimo necessário de **156 servidores especializados em TI**.

Atualmente, segundo dados levantados em 02/02/2016, o TJDFT dispõe de 74 analistas e 99 técnicos com área especializada em TIC, totalizando **173 servidores**.

Se considerarmos os servidores que não possuem área especializada em TI, mas estão localizados nestes setores, identificamos mais 8 analistas e 60 técnicos, perfazendo o total de 241 servidores, no corpo técnico atual de TI.

Apesar de, aparentemente, esse ser um resultado animador, faz-se necessário observar que:

- Este valor é considerado como o mínimo necessário para o funcionamento de um setor de TI com base na demanda de usuários informada. Porém, como a própria resolução CNJ destaca, este número tende a aumentar quanto maiores forem as demandas e projetos importantes no órgão, o que é o caso do TJDFT com demandas internas constantes e crescentes, assim como as demandas externas, em especial as metas do CNJ;
- Muitos destes servidores com área especializada em TI não estão atuando em área subordinada à Secretaria de Tecnologia de Informação e/ou não estão atuando na área.



Inclusive, existem servidores cedidos para outros órgãos, diminuindo o quantitativo real de servidores em TI do TJDFT;

- Mais de 28% dos servidores não possuem cargos com especialização em área de TI. Conquanto possa ser parcialmente justificado pela quantidade de servidores que ingressaram antes do primeiro concurso com especialização em TI, faz-se necessário identificar se estes servidores estão, de fato, exercendo atividade em TI ou apenas lotados em tais setores;
- Uma possível não graduação em área de TI, ou ao menos a ausência de especialização/certificação voltados para sua atividade laboral, pode comprometer a eficiência do setor por conta de atribuições de maior complexidade que o ofício exige e a incapacidade destes servidores de cumpri-las da forma tecnicamente correta.

Em outras palavras, embora à primeira vista o quantitativo de pessoal pareça ter sido atendido, tanto o critério de contagem quanto o aspecto qualitativo devem ser reavaliados.

Neste contexto, defendemos que:

1. Sejam realizados estudos quantitativos periódicos para observância do quadro mínimo necessário com vistas a fundamentar futuros pleitos de ampliação e preenchimento de vagas de servidores efetivos devidamente qualificados, com o objetivo de melhor atender às necessidades institucionais;
2. Não sejam contabilizados servidores de TIC que não estejam atuando na área inerente a ela ou que não estejam diretamente subordinados às unidades de TIC<sup>8</sup> com vistas a não superdimensionar o quadro de servidores desta área;
  - a. Pelo mesmo motivo, também não devem ser computados os servidores que foram cedidos para outros órgãos;
  - b. Contabilizar servidores que não são da carreira, mas que atuem na área de TIC e possuam graduação ou qualquer especialização em TI.
3. Seja vedada a contabilização de novos servidores que atuam na área de TIC, mas que não possuem cargo especializados neste domínio;

---

<sup>8</sup> Ver capítulo 4.1 que relaciona as unidades que exercem atividades de TIC.



- a. Ressalvam-se os servidores que estão atuando na área há mais de 10 anos ininterruptos a contar da data de apresentação deste documento;
  - b. A simples localização do servidor em um setor de TIC, ou a ele subordinado, não deve inferir que os servidores mencionados neste item, ressalvados os servidores mencionados no subitem “a”, estejam atuando em área de TI;
4. Promova-se a realização de concursos nesta área, sempre que houver especialidade com carência na área com vistas a não comprometer a eficiência do setor e, por consequência, do próprio TJDFT;

## 4. POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

### 4.1 DA ORGANIZAÇÃO DE CARGOS E ESPECIALIDADES

A resolução trata da criação de cargos e especialidades dentro do âmbito do TJDFT de forma a permitir que os servidores de TIC tenham possibilidade de progressão na carreira de forma condizente com as especialidades de TIC.

A resolução do CNJ nº 211/2015 cita:

*Art. 14. 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, recomendando-se a criação de cargos, especialidades e gratificação específicos para essa área.*

*§ 1º Os cargos ou especialidades deverão ser organizados de forma a propiciar a oportunidade de crescimento profissional.  
(...)*

O TJDFT já contempla esta determinação ao ter criado as seguintes áreas com suas respectivas especialidades:

- **Técnico Judiciário:** área “Apoio Especializado”, especialidade “Programação de Sistemas”;



- **Analista Judiciário:**

- área “Apoio Especializado”, especialidade “Análise de Sistemas”.
- área “Apoio Especializado”, especialidade “Suporte em Tecnologia da Informação”.

A localização dos ocupantes dos cargos de Técnico Judiciário, área Apoio Especializado, especialidade Programação de Sistemas, e de Analista Judiciário, área Apoio Especializado, especialidade Análise de Sistemas, para que se considere que o servidor está exercendo atividade de TIC, dar-se-á em uma das seguintes unidades ou em unidades a elas subordinadas:

- Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIC);
- Seção de Informática da 1ª Vara da Infância e da Juventude (VIJ);
- Grupo Gestor de Sistemas de Recursos Humanos (GESIRH);
- Coordenadoria de Projetos e de Sistemas da Primeira Instância (COSIST);
- Coordenação de Gestão dos Sistemas de Segunda Instância (CGSIS);
- Secretaria Especial do Processo Judicial do Processo Judicial Eletrônico (SEPJE);
- Secretaria de Infraestrutura de Tecnologia da Informação (SETEC).

Assim, para efeitos de cálculo de quantitativo de servidores atuando, de fato, em atividades de TIC deste Tribunal (expresso no capítulo 3 deste documento) e para percepção de gratificação exclusiva para servidores exercendo atividades específicas de TIC (a ser apresentado no capítulo 4.2) devem ser consideradas somente as unidades elencadas acima ou a elas subordinadas.

## 4.2 Da criação de gratificação específica para a área de TIC

Com base no art. 14 da Resolução Nº 211 de 15/12/2015, a qual instituiu a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD), ficou evidente a importância e necessidade de valorização de servidores que atuem na TIC (grifos nossos):

*Art. 14. 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,*



*recomendando-se a criação de cargos, especialidades e gratificação específicos para essa área.*

*§ 1º Os cargos ou especialidades deverão ser organizados de forma a propiciar a oportunidade de crescimento profissional.*

*§ 2º **Caberá ao órgão deliberar sobre a criação de gratificação específica para área de TIC, 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.*

*§ 3º A gratificação deverá ser destinada aos servidores do quadro permanente do órgão, nas áreas de TIC e lotados nas unidades diretamente subordinadas à essa área, para minimizar a rotatividade de pessoal efetivo.*

*§ 4º A percepção da gratificação específica difere daquela associada ao exercício das funções gerenciais da estrutura organizacional, referida nos macroprocessos e processos contidos no art. 12.*

*§ 5º Deverá ser realizada análise de rotatividade de pessoal a cada 2 (dois) anos, para avaliar a efetividade das medidas adotadas na política definida pelo órgão e minimizar a evasão de servidores do quadro permanente.*

Neste contexto, os servidores, técnicos e analistas de TI pleiteiam a criação de uma gratificação exclusiva para os servidores que trabalham no âmbito da TIC, nos seguintes termos:

1. A **Gratificação de Tecnologia de Informação - GTI** será destinada aos servidores do quadro permanente do órgão, nas áreas de TIC, e que estejam lotados nas unidades diretamente



- subordinadas a essas áreas, com efeitos financeiros a partir da data da publicação da Lei que a instituir.
2. A gratificação será devida aos servidores ocupantes do quadro permanente do órgão, dos cargos de Analista Judiciário, área de apoio especializado Análise de Sistemas e de Técnico Judiciário, área de apoio especializado Programador de Sistemas, cujas atribuições estejam relacionadas à Tecnologia de Informação e Comunicação, desde que no efetivo desempenho de suas atividades, conforme atribuições dos cargos em regulamento expedido pelos órgãos do Poder Judiciário da União, previstos no art. 26 da Lei nº 11.416/2006, observado o que a respeito dispuser o regulamento do enquadramento.
  3. A GTI corresponderá a cento e vinte por cento do vencimento básico do servidor, vedado seu cômputo na base de cálculo de outras gratificações e vantagens. Esse percentual será composto de duas parcelas cumulativas, considerando:
    - 3.1. A primeira parcela, fixa, no valor de 90% (noventa por cento) do vencimento básico do servidor;
    - 3.2. A segunda parcela, variável, no valor de até 30% (trinta por cento) do vencimento básico do servidor, que será calculada da seguinte forma:
      - 3.2.1. até 60% (sessenta por cento) em decorrência de aprovação no Plano Anual de Capacitação mencionado no item 5 deste ato; e
      - 3.2.2. até 40% (quarenta por cento) em decorrência do resultado da Avaliação de Desempenho Setorial realizado anualmente.
    - 3.3. O pagamento inicial da GTI independe do Plano Anual de Capacitação e da Avaliação de Desempenho Setorial acima mencionados;
  4. A gratificação, no que concerne à parcela fixa, integrará a remuneração contributiva utilizada para cálculo dos proventos de aposentadoria, nos termos do § 3º do art. 40 da Constituição Federal.
  5. É condição para continuidade da percepção da GTI a participação com aproveitamento, em Plano Anual de Capacitação, a ser oferecido pela Administração para fins de reciclagem.
    - 5.1. Essa reciclagem anual deverá constar do Plano Anual de Capacitação do TJDFT, o qual definirá em regulamento próprio seu conteúdo e execução. Será considerado aprovado



- no Plano Anual de Capacitação o servidor que obtiver aproveitamento mínimo, conforme definido em regulamento do TJDFT;
- 5.2. Caso o TJDFT não forneça o mínimo de capacitação necessária para aprovação no Plano Anual de Capacitação, o servidor estará automaticamente aprovado no programa e terá seus efeitos imediatos para percepção variável da GTI, na parcela concernente ao Plano Anual de Capacitação.
6. O TJDFT regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização do Plano Anual de Capacitação e da Avaliação de Desempenho Institucional para fins de concessão da segunda parcela da gratificação de que trata o item 3, II. Enquanto não houver tal regulamentação, far-se-á jus à parcela integral;
7. É vedada a percepção da gratificação prevista neste artigo ao servidor que não esteja exercendo atividades exclusivas de TIC ou que não esteja lotado em unidades de Tecnologia da Informação e Comunicação, ou a elas subordinadas.
- 7.1. Deve-se considerar excepcionalmente devida a gratificação prevista neste artigo aos servidores do quadro permanente do órgão, que estejam lotados nas Secretarias de Tecnologia da Informação dos Órgãos do Poder Judiciário da União e nas unidades organizacionais a ela subordinadas, por um período igual ou superior a 10 (dez) anos ininterruptos até a data de publicação de Lei que a implemente;
- 7.1.1. Servidores do quadro permanente do órgão que sejam graduados em TI, que estejam lotados nas Secretarias de Tecnologia da Informação dos Órgãos do Poder Judiciário da União e nas unidades organizacionais a ela subordinadas, por um período igual ou superior a 5 (cinco) anos ininterruptos até a data de publicação de Lei que a implemente;
- 7.2. Deixará de fazer jus a esta gratificação o servidor que tenha atendido aos requisitos mencionados no item anterior e que, posteriormente:
- 7.2.1. Seja lotado em um setor não subordinado às unidades de TIC; ou
- 7.2.2. Permaneça em um setor vinculado a uma unidade de TIC, porém deixe de exercer atividade exclusiva de Tecnologia de Informação e Comunicação;
- 7.2.3. O servidor enquadrado no item 7 e que se desligou das unidades de TIC ou cessou suas atividades de TIC, conforme configurado no inciso “b” deste item, não mais



terá direito à gratificação ainda que volte a atender os critérios estabelecidos no item “a”.

### 4.3 ART – Adicional de Responsabilidade Técnica

Atende a intenção final da redação do Art. 14, § 2º, inciso II da Resolução 211/2015 do CNJ, de valorizar o servidor com grau diferenciado de responsabilidade técnica.

A criação deste adicional não acumula com FC - Função Comissionada ou CJ - Cargo em Comissão (redação do artigo 17A, § 6º), permitindo manter as atuais estruturas organizacionais e seus macroprocessos, definidos no artigo 12 da Resolução 211/2015 do CNJ (Seção II – Das Estruturas Organizacionais e Macroprocessos). Assim, este adicional não será percebido por servidores investidos em Cargo em Comissão (redação do artigo 17B, § 3º).

Sugere-se que o Adicional de Responsabilidade Técnica seja regulamentado de forma a ser devido a servidores que:

- Sejam responsáveis por manter sistemas considerados de relevância institucional;
- Sejam responsáveis pela segurança de ativos de TI institucionais;

O valor desse adicional deverá estar vinculado aos servidores que estiverem atuando nas áreas citadas e será nos seguintes valores:

- Será o valor referente ao valor da FC-1 conforme anexo VIII da lei 11416/2006 para servidores que estando realizando as atividades citadas tenham 1 certificação profissional na área de TI;
- Será o valor referente ao valor da FC-3 conforme anexo VIII da lei 11416/2006 para servidores que estando realizando as atividades citadas tenham 2 certificações profissionais na área de TI;
- Será o valor referente ao valor da FC-5 conforme anexo VIII da lei 11416/2006 para servidores que estando realizando as atividades citadas tenham 3 certificações profissionais na área de TI;

Desta forma, possibilita-se ao servidor que opte pelo seu desenvolvimento na carreira na área técnica ou gerencial, sem prejuízo.



#### 4.4 APP – Adicional de Participação em Projetos

Atende a intenção final da redação do Art. 14, § 2º, inciso III da Resolução 211/2015 do CNJ.

Sugere-se que o Adicional de Participação em Projetos seja regulamentado de modo a ser devido a todo servidor de TI que participar de projeto citado no PDTIC do órgão.

O valor desse adicional será devido aos servidores que estiverem atuando nos projetos citados da seguinte forma:

- Será o valor referente ao valor da FC-1 conforme anexo VIII da lei 11416/2006 para servidores que estando realizando as atividades citadas tenham 1 certificação profissional na área de TI;
- Será o valor referente ao valor da FC-3 conforme anexo VIII da lei 11416/2006 para servidores que estando realizando as atividades citadas tenham 2 certificações profissionais na área de TI;
- Será o valor referente ao valor da FC-5 conforme anexo VIII da lei 11416/2006 para servidores que estando realizando as atividades citadas tenham 3 certificações profissionais na área de TI;

Este adicional não será percebido por servidores investidos em Cargo em Comissão (redação do artigo 17B, § 4º) nem por servidores que percebam a ART - Adicional de Responsabilidade Técnica (redação do artigo 17B, § 5º).

## 5. PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

Conforme recomendação do CNJ à luz do art. 15 da Resolução 211/2015, faz-se necessário elaborar e implantar o Plano Anual de Capacitação:

*Art. 15. Deverá ser elaborado e implantado Plano Anual de Capacitação para desenvolver as competências gerenciais e técnicas necessárias à operacionalização da governança, da gestão e do uso da Tecnologia da Informação e Comunicação.*

*Parágrafo único. O Plano Anual de Capacitação deverá 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.*



## 5.1 DO COMITÊ GESTOR DE CAPACITAÇÃO

Para pleno atendimento do Plano Anual de Capacitação, será montado um comitê que se incumbirá de sua elaboração, execução, acompanhamento e encerramento das atividades de gestão de capacitações no âmbito da TI.

O comitê será composto por:

- Todos os Subsecretários de TI ou quem os represente, em caso de impossibilidade de participação do titular;
- Todos os Supervisores de TI ou quem os represente, em caso de impossibilidade de participação do titular.

Para promover maior efetividade às capacitações, os Supervisores serão responsáveis pelo levantamento, em suas equipes, sobre quais treinamentos serão necessários. Desta forma, uma enquete ou reunião deverá ser realizada para debater quais são as sugestões da equipe sobre os treinamentos e capacidades a serem adquiridas.

Após isto, caberá ao Comitê definir as prioridades de treinamentos e estabelecer um cronograma de cursos durante todo o ano.

Caso um ciclo de capacitação não seja concluído integralmente no ano de exercício, os cursos não implementados terão prioridade na execução do próximo ciclo, desde que mantida a importância e interesse do Comitê.

## 5.2 Dos treinamentos regulares

Os signatários desta minuta, quanto aos treinamentos regulares a serem oferecidos por este Egrégio Tribunal, pleiteiam:

- Que as capacitações sejam relevantes para as atividades da equipe;



- Que as capacitações sejam planejadas e divulgadas com antecedência, a fim de que os servidores possam delas participar, dirimindo conflitos de agenda;
- Que seja instituída a carga horária mínima anual de 30 horas para reciclagem;

### 5.3 Do pagamento ao servidor pelo Programa Anual de Capacitação

Com vistas à parcela variável da gratificação exclusiva de servidores atuantes na área de TIC relativo ao Programa Anual de Capacitação, será devido ao servidor:

- A parte variável da gratificação, sendo remunerado de forma proporcional ao número de horas que o servidor tenha alcançado sobre o total de horas de capacitação oferecido pela casa naquele ano, não excedendo as 30 horas obrigatórias;
- Caso o servidor ultrapasse as 30 horas anuais de capacitação, todo o excedente será desprezado para fins de concessão de pagamento.
- Fará jus à parcela variável da gratificação de TI concernente à capacitação, em sua integralidade, o servidor novato que for aprovado nos demais cursos disponíveis a partir da data de seu ingresso até o fim deste ano.
  - Se não houver mais cursos disponíveis no ano de ingresso, o servidor fará jus à parcela variável integral concernente ao Programa Anual de Capacitação.

### 5.4 Certificações Profissionais

O Plano Anual de Capacitação deve prover cursos de aprofundamento nas diversas áreas que a Tecnologia de Informação exige. Em outras palavras, faz-se necessário não somente que os servidores conheçam o assunto, mas que, idealmente, tornem-se peritos na atividade que exercem.

As certificações profissionais são uma forma de atestar a competência do indivíduo em determinada tecnologia, metodologia, processo ou linguagem de programação e serve como



instrumento de avaliação global. Não somente isso, com a certificação em TI, garante-se que as decisões e execuções tomadas em ambiente de trabalho serão as melhores possíveis e alinhadas com o que há de melhor no mercado mundial, tanto em empresas públicas quanto privadas.

O Plano Anual de Capacitação deve auxiliar a obtenção de certificações promovendo cursos relacionados de aprimoramento (em níveis básico, intermediário e avançado), ao mesmo tempo que contempla o mínimo da carga horária de capacitação para a parcela da gratificação de TIC.

Referente às certificações, o TJDFT patrocinará o reembolso das certificações, desde que o servidor seja aprovado. Do contrário, caberá ao servidor arcar com as custas do exame. Fica a critério da Administração estabelecer e divulgar os procedimentos necessários para solicitação do custeio de certificações.



## 6. IMPLANTAÇÃO DE ÓRGÃOS CONSULTIVOS

Um dos entraves para que o setor de TIC ofereça com maior constância os melhores serviços e entregue os melhores produtos, dentro das limitações financeiras e de recursos, é decorrente de decisões estratégicas equivocadas por conta do desconhecimento de unidades não ligadas à TIC a aspectos puramente técnicos, inerentes à TIC.

Os problemas comumente identificados são:

- Aquisição de novos equipamentos sub ou superdimensionados, que não atenderão às necessidades ou acarretarão em gastos além do necessário, respectivamente;
- Uso de uma tecnologia que não atende às demandas desta Casa da melhor forma;
- Pulverização de tecnologias, sistemas e base de dados tornando difícil, custoso e moroso não somente a criação de novos módulos de sistemas do Tribunal como também, e principalmente, a manutenção dos módulos;
- Por conta do item anterior, problemas futuros e morosos com integrações entre sistemas;
- Aumentos dos riscos (quanto a prazo, custo e qualidade) em todos os serviços e produtos de TIC;
- Desmotivação do corpo de servidores de TIC em virtude de todos problemas anteriormente mencionados.

Estes problemas, embora sejam considerados rotineiros com quem lida com TIC, deixam de ser naturais quando ocorrem em quantidade e gravidade além do esperado.

Vale salientar que o ENTIC-JUD, proposto na Resolução nº 211/2015 do CNJ, recomenda fortemente a criação de um Comitê de Gestão com o seguinte intento:

*Art. 8º A área de TIC deverá constituir Comitê de Gestão que ficará responsável, entre outros, pela elaboração de planos táticos e operacionais, análise das demandas, acompanhamento da execução de planos, estabelecimento de indicadores operacionais, e proposição de replanejamentos.*

Neste contexto, urge a necessidade de se implantar Órgãos Consultivos de TIC neste Egrégio Tribunal, quais sejam:

- Órgão Consultivo para alinhamento estratégico de TIC;
- Órgão Consultivo de aquisições no que tange a organização de desenvolvimento e infraestrutura;

Os Órgãos Consultivos serão órgãos colegiados, formados exclusivamente por membros da área de TIC e que tem por objetivo promover a entrega de valor por meio da TI e do uso estratégico



da informação na organização. Excepcionalmente, poderão ser convidados, pelos próprios membros do Órgão Consultivo, servidores de outras áreas para a composição do órgão colegiado quando se fizer necessário.

A principal tarefa de um Órgão Consultivo é cuidar para que a formulação e a implementação das estratégias e planos de TI estejam harmonizadas com os objetivos organizacionais de alto nível. Será um fórum de debates, negociações, tomada de decisões e resolução de problemas em relação aos assuntos de TI.

Os principais direcionamentos dados pelos Órgãos Consultivos, são:

- Definição de prioridades para os projetos e ações de TI;
- Criação, avaliação ou recomendação de planos e políticas de TI para toda a organização;
- Aprovação ou até mesmo determinação de um novo direcionamento em relação a aquisição de novas tecnologias, por meio de licitações, seja de hardware (infraestrutura, equipamentos, meios de comunicação, ...) seja de software (sistemas gerenciadores de banco de dados, ferramentas de gestão e controle, ferramentas de produtividade, linguagens de programação, ...).
- Determinar prioridades dos programas de investimentos em TI, sem prejuízo às estratégias e prioridades do negócio;

Os Órgãos Consultivos terão total autonomia de atuação. Mesmo não tendo sido invocados, poderão tecer laudo técnico em qualquer assunto que envolva e impacte, positiva ou negativamente, nas atividades de TIC.

Para que os Órgãos Consultivos sejam reconhecidos e suas decisões respeitadas dentro desta Casa, estes devem ser patrocinados pela administração superior do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, autorizando a criação destes órgãos e atestando suas efetividades.

Cabe salientar que, embora seja altamente recomendável o TJDFT alinhar-se com o direcionamento dado pelo Órgão Consultivo, nada impede que o tomador de decisão adote outro entendimento e promova solução divergente, ainda que desamparado de respaldo técnico dos Órgãos Consultivos.



**TJDFT**

Poder Judiciário da União  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS

# ANEXOS

- A. Acórdão do TCU nº 1.200 de 2014
- B. Resolução do CNJ nº 211 de 2015
- C. Signatários



**TJDFT**

Poder Judiciário da União

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS

# ANEXO A

Acórdão do TCU nº 1.200 de 2014



**TJDFT**

Poder Judiciário da União  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS

## **ANEXO B**

Resolução do CNJ Nº 211 de 2015



**TJDFT**

Poder Judiciário da União

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS

# ANEXO C

## Signatários