RELATOR: JOSÉ ALBERTO DE BARROS FREITAS FILHO

RESPONSÁVEL: ELEIÇÃO 2018 SEVERINO BEZERRA DOS SANTOS DEPUTADO ESTADUAL

REQUERENTE: SEVERINO BEZERRA DOS SANTOS

Advogado do(a) REQUERENTE: MARCELO CAVALCANTI DE SOUSA TENORIO - PE19418

DESPACHO

Defiro o pedido de prorrogação de prazo por 48 (quarenta e oito) horas para a juntada de documentos, conforme formulado pelo requerente na Petição ID2438461.

ÀSecretaria Judiciária para providências.

Recife, 18 de junho de 2019.

JOSE ALBERTO DE BARROS FREITAS FILHO Relator

Resoluções

RESOLUÇÃO Nº 348, DE 18 DE JUNHO DE 2019.

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 0600480-82.2019.6.17.0000 (SEI Nº 0011790-93.2019.6.17.8000)

Institui a Política de Gestão de Pessoas, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, estabelecidos na "Estratégia Judiciário – 2020", a teor da Resolução - CNJ nº 198, de 1º de julho de 2014;

CONSIDERANDO o teor das Resoluções - CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015, que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, nº 211, de 15 de dezembro de 2015, que institui a estratégia nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário, e nº 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário; e

CONSIDERANDO as recomendações contidas nos Acórdãos - TCU 3.023/2013 - Plenário, 1233/2012 – Plenário, 2612/2011 – Plenário, 2613/2011 – Plenário, 592/2011 – Plenário e 381/2011 – Plenário,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Gestão de Pessoas deste Regional, com o fim de:

I - estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas;

II – contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do órgão;

III – instituir mecanismos de governança, a fim de assegurar a aplicação e o acompanhamento dos resultados desta política; e

IV - subsidiar o gerenciamento e a promoção da saúde em gestão de pessoas.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta resolução, consideram-se:

I – 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 pela instituição;

II – 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 do cumprimento de deveres, para favorecer o alcance dos objetivos estratégicos;

III – governança de pessoas: conjunto de mecanismos para o direcionamento, a aplicação, a avaliação e o monitoramento da política de gestão de pessoas, visando ao cumprimento da missão institucional;

IV – qualidade de vida no trabalho: conjunto de ações institucionais que primam pelo equilíbrio entre trabalho e bem-estar biopsicossocial, por meio da promoção da saúde, da segurança no trabalho e de relações socioprofissionais saudáveis e humanizadas; e

V – 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 III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco (TRE-PE) tem os seguintes princípios:

I – atuação pautada no respeito à ética, cooperação, eficiência, eficácia, efetividade, isonomia, publicidade, mérito, transparência, diversidade, responsabilidade socioambiental e demais valores institucionais;

II – valorização dos servidores e de suas competências;

III – promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho;

IV – alinhamento entre o desenvolvimento profissional e o institucional;

V – promoção da cultura institucional de valorização social do trabalho e orientada a resultados;

VI - aperfeiçoamento dos serviços prestados à sociedade; e

VII – caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação entre os diversos níveis da organização.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS

Seção I

Do planejamento em gestão de pessoas

Art. 4º São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas:

I – garantir a participação da unidade de gestão de pessoas na formulação da estratégia da instituição;

II – instituir e executar o plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado ao planejamento institucional e às diretrizes desta política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos;

III – assegurar os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas, como pessoal, orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura e tecnologia da informação;

IV – dimensionar, distribuir e avaliar a força de trabalho, a partir do estabelecimento de critérios de análise da produção que contemplem as competências requeridas, a variabilidade das condições de atuação, as necessidades das áreas e o aumento na eficiência da prestação jurisdicional; e

V – buscar a otimização dos processos de trabalho.

Seção II

Das condições de trabalho e da valorização dos servidores

Art. 5º São diretrizes para garantir condições de trabalho adequadas e a valorização dos servidores:

I – realizar periodicamente pesquisa de clima organizacional, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria do ambiente de trabalho;

II – implementar política de atenção integral à saúde dos servidores;

III – realizar ações de qualidade de vida no trabalho, de forma integrada e contínua, contemplando as dimensões física, social e psicológica, favorecendo a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria das relações de trabalho e do desempenho;

IV – incentivar a criação e o fortalecimento dos canais internos de comunicação que fomentem a manifestação de ideias e o compartilhamento de sugestões e projetos;

V – instituir mecanismos de incentivo, valorização e reconhecimento da contribuição do trabalho dos servidores e das equipes;

VI – primar para que as condições de trabalho favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional e a retenção de talentos;

VII – realizar, se houver necessidade, estudos que subsidiem propostas de transformação e criação de cargos de provimento efetivo e de cargos e funções comissionadas, bem como de estruturação das unidades do TRE-PE;

VIII – monitorar as causas dos desligamentos e movimentações voluntários e adotar medidas que mitiguem sua ocorrência por meio de melhorias institucionais;

IX – desenvolver ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira;

X – reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores ativos e aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado;

XI – estimular a gestão de talentos, a criatividade e a inovação; e

XII – fomentar a gestão do conhecimento e do aprendizado organizacional.

Seção III

Da governança da política de gestão de pessoas

Art. 6º O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas terá a seguinte composição, para mandato de dois anos, sendo possível a recondução:

I – um magistrado indicado pela Corte;

II – um magistrado escolhido pela Corte, a partir de lista de inscritos aberta a todos os interessados;

III – dois magistrados eleitos por votação direta entre os magistrados do primeiro grau, a partir de lista de inscrição;

IV – um servidor escolhido pela Corte, a partir de lista de inscritos para composição do Conselho de Zonas Eleitorais (CONZE) ou do Conselho de Servidores da Sede (CONSEDE);

V – o Diretor-Geral;

VI – os membros do Comitê Executivo de Gestão de Pessoas (CEGEP); e

VII – os Presidentes do CONZE e do CONSEDE, desde que eleitos por votação direta.

§ 1º O coordenador do Comitê Gestor Local será eleito, por seus membros, dentre os magistrados que o integram, desde que não seja vinculado a órgão diretivo do TRE-PE.

§ 2º Serão indicados um suplente para cada um dos membros do Comitê Gestor Local elencados nos incisos I, II e IV e eleitos dois suplentes para os membros descritos no inciso III.

§ 3º Os membros dos incisos V, VI e VII, em suas ausências, serão representados por seus substitutos.

§ 4º Caso não haja, nas listas de inscritos para magistrados e para servidores, interessados suficientes para a ocupação das vagas de membros e suplentes do Comitê, caberá à Corte indicar os membros e os suplentes necessários para completar a sua composição.

Art. 7º São atribuições do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas:

I – propor e coordenar o plano estratégico local de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes desta política;

II – atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

III – monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

IV – instituir grupos de discussão e de trabalho com o objetivo de propor e de subsidiar a avaliação da política e das medidas de Gestão de Pessoas; e

V - fazer a interlocução com o Comitê Permanente de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral.

Art. 8º O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas deverá realizar, ao menos, uma reunião quadrimestralmente.

§ 1º O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas poderá, além dos assuntos relacionados às atribuições listadas no art. 7º, incluir, na pauta das reuniões, outras matérias relevantes à área de gestão de pessoas.

§ 2º Caso necessário, outros servidores poderão ser convidados para prestar apoio em matérias tratadas nas reuniões.

Seção IV

Das diretrizes para a área de Tecnologia da Informação e Comunicação

Art. 9º A Política de Gestão de Pessoas da área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) tem como objetivos:

I - promover a fixação de recursos humanos na área de TIC, por meio da promoção de fatores que contribuam para a redução da evasão de servidores;

II - promover o desenvolvimento dos servidores, viabilizando a aquisição de conhecimentos e habilidades, com a finalidade de contribuir para a melhoria da gestão estratégica;

III – analisar a força de trabalho e subsidiar o gerenciamento de riscos em gestão de pessoas na área de TIC; e

IV - motivar e reconhecer os servidores da área de TIC por meio da valorização do desempenho.

Art. 10. A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação contará com estrutura organizacional e quadro de servidores, que deverá ter quantitativo compatível com as demandas do TRE-PE.

Art. 11. A Política de Gestão de Pessoas de TIC e a execução do Plano Anual de Capacitação de Tecnologia da Informação e Comunicação (PAC-TIC) serão acompanhadas e avaliadas periodicamente pelo Comitê Executivo de Tecnologia da Informação e Comunicação (CETIC).

Parágrafo único. O CETIC poderá estabelecer metas de desempenho para os servidores lotados na área de TIC e avaliar periodicamente o seu cumprimento, considerando projetos desenvolvidos e serviços prestados.

Art. 12. A designação para função comissionada e nomeação para cargo em comissão da área de TIC poderá

observar, além dos critérios estabelecidos em normativo próprio, outros requisitos a serem sugeridos pelo CETIC e aprovados pelo Presidente do Tribunal.

Parágrafo único. A avaliação de cumprimento das metas de desempenho, prevista no parágrafo único do art. 11, poderá ser considerada na indicação de servidores lotados na área de TIC para o exercício de função comissionada ou cargo em comissão.

Art. 13. A análise da rotatividade e da evasão dos servidores da área de TIC, que tem por objetivo avaliar a efetividade da política instituída para a sua redução, será realizada a cada dois anos pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), a qual submeterá os dados ao CETIC.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. A SGP deve ser estruturada adequadamente e deve qualificar os servidores que nela atuam para que atendam os princípios e diretrizes previstos nesta política.

§ 1º A SGP deverá ser integrada minimamente por subunidades de pessoal, de saúde e de educação e desenvolvimento.

§ 2º A estruturação de que trata o caput deve contemplar sistema informatizado para registro, acompanhamento e atualização de dados.

Art. 15. A SGP e suas unidades devem atuar como consultores internos em assuntos afetos à área, fornecendo orientação e suporte aos gestores e servidores.

Art. 16. As diretrizes de gestão de pessoas referentes à gestão do desenvolvimento e do desempenho dos servidores e à formação de sucessores encontram-se regulamentadas em normativo próprio.

Art. 17. Os casos omissos serão decididos pelo Diretor-Geral.

Art. 18. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, em 18 de junho de 2019.

Des. Eleitoral AGENOR FERREIRA DE LIMA FILHO
Presidente

Des. Eleitoral ITAMAR PEREIRA DA SILVA JÚNIOR
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Desa. Eleitoral ÉRIKA DE BARROS LIMA FERRAZ

Des. Eleitoral JÚLIO ALCINO DE OLIVEIRA NETO

Des. Eleitoral GABRIEL DE OLIVEIRA CAVALCANTI FILHO

Des. Eleitoral JOSÉ ALBERTO DE BARROS FREITAS FILHO

Des. Eleitoral EDILSON PEREIRA NOBRE JÚNIOR

Dr. FRANCISCO MACHADO TEIXEIRA

Procurador Regional Eleitoral

ZONAS ELEITORAIS

8ª Zona Eleitoral

Outros

Representação Eleitoral nº 17-39.2017.6.17.0008

Representante: Ministério Público Eleitoral

Representado: SIGILOSO

Advogados: Leucio Lemos Filho – OAB/PE 5.807, Bruna Lemos Turza Ferreira – OAB/PE 33.660 e outros

DECISÃO

SIGILOSO, em virtude da condenação em multa no valor de R\$ 1.856,24 (um mil oitocentos e cinquenta e seis reais e vinte e quatro centavos), mais a devida atualização e juros de mora, cominada na presente representação eleitoral, ora transitada em julgado, apresentou por meio de seu advogado, petição de fl 94, requerendo o parcelamento da multa em 10 vezes.

Sobre o parcelamento, dispõe o § 11 do art. 11 da Lei nº 9.504/1997:

“Art.11(...)

§11 A Justiça Eleitoral observará, no parcelamento a que se refere o § 8º deste artigo, as regras de parcelamento previstas na legislação tributária federal.

Bem por isso, aplica-se a Lei n.10.522/2002, que prevê, no art. 10, o parcelamento do débito de qualquer natureza para com a Fazenda Nacional, entre os quais, aquele decorrente de multa eleitoral em até - 60 parcelas mensais, a critério da autoridade julgadora e na forma e nas condições previstas nessa lei.”

A respeito do assunto a jurisprudência sedimentada no TSE, diz que há possibilidade de parcelamento de multa eleitoral em até 60 (sessenta) vezes, aplicando-se a Lei nº 10.522/2002, inclusive para fins de correção do valor, mas ficando a critério do julgador o número de parcelas a ser deferida.

Nesse sentido, vejamos o seguinte julgado:

“RECURSO ELEITORAL. PARCELAMENTO DE MULTA. DISCRICIONARIEDADE DA AUTORIDADE JUDICIAL. VERIFICAÇÃO DAS CIRCUNSTÂNCIAS QUE ENVOLVEM O CASO

CONCRETO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. 1. Nos termos do artigo 10 da Lei nº 10.522/2002, o parcelamento de multa eleitoral não é um direito subjetivo do devedor, ficando sua concessão condicionada à análise discricionária da autoridade judicial que analisará o pedido. 2. Deve-se analisar o pedido de parcelamento levando-se em conta, especialmente, a origem do débito, a capacidade financeira do devedor em quitá-lo e o cuidado de não descaracterizar o caráter sancionador da pena aplicada. 3. Se a infração que originou a multa eleitoral é de natureza grave, mas se o devedor comprova a sua falta de capacidade de arcar com os custos do pagamento dessa multa, deve-se conceder moderadamente o parcelamento, preservando-se o caráter sancionador da norma. 4. Recurso eleitoral parcialmente provido.” (TRE-GO -RE 5130 GO, Rel. Sérgio Mendonça de Araújo, J. 16/06/2010, DJ, Volume 103, Tomo 1, Data 21/06/2010, Página 10).

Outrossim, considero razoável o pagamento em 10 (dez) vezes.

Ante o exposto, defiro o pedido, para oportunizar à SIGILOSO o pagamento do valor da multa em 10 (dez)