

Parágrafo único. A gestão de documentos e processos orienta-se pelos critérios da integridade e da disponibilidade das informações produzidas e custodiadas pelo TCE/CE, respeitados os requisitos legais e os princípios de segurança da informação.

Art. 25 Os atos processuais e demais ações realizadas no âmbito de processos e documentos eletrônicos terão seus registros mantidos nas bases de dados (*logs*) para fins de auditoria, observado o prazo de retenção das informações estabelecido na Tabela de Temporalidade de Documentos (TTD) ou no documento que a suceder.

Art. 26 Os casos omissos serão dirimidos pela Presidência do TCE/CE.

Art. 27 Fica revogada a Resolução Administrativa nº 13/2020.

Art. 28 Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Votaram os Exmos. Srs Conselheiros José Valdomiro Távora de Castro Júnior – Presidente, Soraia Thomaz Dias Victor, Edilberto Carlos Pontes Lima, Rholden Botelho de Queiroz e Patrícia Lúcia Mendes Saboya.

**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ**, em Fortaleza, 12 de Setembro de 2023.

Conselheiro José Valdomiro Távora de Castro Júnior  
**PRESIDENTE**

\*\*\* \*\*

### **RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 22/2023**

Atualiza a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Ceará.

**O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ (TCE/CE)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** a necessidade de atualizar a Resolução Administrativa nº 05/2010, publicada no DOE/CE - de 13 de dezembro de 2010, que instituiu a Política de Gestão de Pessoas do TCE/CE, objetivando o estabelecimento de novas diretrizes alinhadas ao planejamento estratégico e à Política de Sustentabilidade do TCE/CE;

**CONSIDERANDO** a Lei Estadual nº 16.920/2019, publicada no DOE/CE de 28 de junho de 2019, que estruturou e aprovou o novo Plano de Cargos e Carreira e Remuneração do TCE/CE, bem como a Resolução Administrativa nº 08/2019 que dispõe sobre a organização dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Contas do Estado do Ceará e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** que compete ao Comitê de Governança de Pessoas deliberar sobre políticas de gestão de pessoas no âmbito do TCE/CE, conforme Resolução Administrativa nº 11/2022, publicada no DOE/TCE-CE de 29 de junho de 2022;

**CONSIDERANDO** que a Política de Gestão de Pessoas visa estimular o desenvolvimento, o engajamento e a valorização contínua dos membros, servidores, colaboradores e estagiários, com o objetivo de alcançar a melhoria do desempenho e o aprimoramento dos resultados institucionais,

**RESOLVE**, por unanimidade dos votos:

## **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Esta resolução administrativa versa sobre a atualização da Política de Gestão de Pessoas do TCE/CE, que tem a finalidade de estabelecer princípios, objetivos e diretrizes que fortaleçam o compromisso com a Instituição e favoreçam o alcance do propósito e da missão organizacional, por meio do desenvolvimento contínuo, da motivação e da construção de um ambiente de trabalho harmônico e integrado.

## **CAPÍTULO II DOS CONCEITOS E DAS DEFINIÇÕES**

Art. 2º Para os fins do disposto nesta Resolução, considera-se:

I - gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos membros, servidores, colaboradores e estagiários favorecendo o alcance dos resultados da Instituição;

II - governança de pessoas: conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir a realização da missão institucional com qualidade, ética, eficiência, efetividade e sustentabilidade, com redução de riscos e promoção da saúde;

III - clima organizacional: percepção dos servidores a respeito de seu ambiente de trabalho, capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da Instituição;

IV - liderança: capacidade de conduzir, motivar e influenciar, de forma ética e positiva, um grupo de indivíduos, transformando-os em uma equipe capaz de gerar resultados;

V - gestão por competências: modelo de gestão estratégica de pessoas que tem como finalidade mapear competências, detectar lacunas e indicar as ações de capacitação aptas a supri-las, de modo a alavancar o desempenho organizacional;

VI - competência comportamental: atitudes e condutas manifestadas durante as atividades, que impactam diretamente no desempenho;

VII - competência técnica: conhecimentos científicos, procedimentos, metodologias e tecnologias a serem empregados na realização das atividades;

VIII - avaliação de desempenho: método utilizado para mensurar de forma continuada o desempenho dos servidores da organização, tendo como base metas estabelecidas e critérios preferencialmente objetivos;

IX - cultura do diálogo: encorajar a troca de ideias e opiniões por meio de conversas respeitadas e construtivas, visando aprimorar os comportamentos e o desempenho dos membros, servidores, colaboradores e estagiários;

X - gestão do conhecimento: processo de criação, renovação, aplicação e compartilhamento de conhecimentos, fortalecendo a integração e a comunicação em prol dos resultados institucionais;

XI - gestão da qualidade de vida no trabalho: conjunto de programas e ações que visam a saúde, o bem-estar e a sustentabilidade;

XII - ações de preparação para a aposentadoria: práticas com a finalidade de oportunizar aos servidores uma transição saudável para a aposentadoria, abordando temáticas relacionadas ao planejamento em relação ao futuro, ao bem-estar físico, mental, social, aos aspectos legais e às expectativas diante deste novo ciclo.

### **CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS E DOS OBJETIVOS**

Art. 3º A Política de Gestão de Pessoas do TCE/CE orienta-se pelos seguintes princípios:

I - valorização e o reconhecimento de todas as pessoas que fazem parte da Instituição;

II - promoção do bem-estar físico e psicossocial dos membros, servidores, estagiários e colaboradores que prestam serviços junto ao TCE/CE, por meio de clima organizacional favorável;

III - estímulo à gestão humanizada e à cooperação entre unidades e pessoas em todos os níveis hierárquicos;

IV - fortalecimento da gestão do conhecimento, incentivando a inovação, o desenvolvimento contínuo e a multiplicação de novos aprendizados;

V - compartilhamento de responsabilidades e desafios entre gestores e liderados;

VI - alinhamento com o propósito, a missão, a visão, os valores e os objetivos estratégicos da Instituição;

VII - promoção de uma cultura orientada a resultados;

VIII - transparência, mérito, equidade, ética e respeito às diferenças;

IX - otimização e inovação de processos e procedimentos;

X - garantia da acessibilidade a todos, com adaptação dos espaços físicos e de recursos tecnológicos.

Art. 4º São objetivos da Política de Gestão de Pessoas:

I - prover a instituição de lideranças e de pessoas capacitadas e motivadas para o alcance dos objetivos organizacionais;

II - construir um ambiente de trabalho saudável, integrado e harmônico, favorecendo a motivação, o senso de pertencimento e orgulho por fazer parte da Instituição;

III - estimular práticas de gestão que promovam o engajamento e o compromisso das pessoas com a Instituição;

IV - promover um ambiente inclusivo, estimulando o respeito à diversidade;

V - prevenir a ocorrência do assédio moral e sexual ou discriminações de qualquer natureza, conscientizando gestores, membros, servidores, colaboradores e estagiários;

VI - estabelecer indicadores e metas desafiadoras para a medição efetiva dos resultados individuais, setoriais e organizacionais;

VII - manter políticas éticas, justas e comportamento socialmente responsável;

VIII - promover o desenvolvimento e o aprimoramento contínuo;

IX - reconhecer e valorizar as pessoas;

X - realizar programas e ações de gestão de pessoas, como desdobramento dos objetivos estratégicos.

#### **CAPÍTULO IV DA SELEÇÃO, DO INGRESSO E DA LOTAÇÃO**

Art. 5º A seleção, o ingresso e a lotação no âmbito do Tribunal devem observar as competências necessárias ao cumprimento da missão institucional, seguindo as respectivas diretrizes:

I - zelar para que os concursos públicos privilegiem a seleção de candidatos detentores de conhecimentos compatíveis com os requisitos e as competências dos cargos, em condições de igualdade e acessibilidade;

II - primar para que a ambientação de novos servidores, colaboradores e estagiários viabilizem um espaço de acolhimento e compartilhamento de informações sobre a estrutura, os benefícios e os deveres a que estarão submetidos;

III - assegurar a lotação de acordo com a necessidade do Tribunal, levando em consideração a compatibilidade entre as atribuições do cargo e as atividades desenvolvidas nas unidades;

IV - prezar pela aplicação de avaliações periódicas da contribuição do servidor no cumprimento das metas de sua unidade de lotação;

V - oportunizar a movimentação interna com base no seu perfil profissional e no perfil requerido pela unidade de destino, considerando o impacto dessa movimentação para o funcionamento dos setores envolvidos;

VI - manter informações atualizadas das pessoas com o intuito de subsidiar a movimentação interna;

VII - informar aos servidores os conhecimentos, as habilidades e atitudes desejados no ambiente de trabalho em que estiver inserido ou pelo qual demonstrar interesse, a fim de melhor orientar seu desempenho e desenvolvimento profissional;

VIII - fornecer suporte institucional ao servidor em situação de inadaptação funcional para superar a dificuldade apresentada.

#### **CAPÍTULO V DA GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO**

Art. 6º A gestão do desenvolvimento envolve as práticas de treinamento e desenvolvimento, aprendizagem, e gestão do conhecimento, com base nas seguintes diretrizes:

I - planejar e executar ações de capacitação e treinamento com base nas competências técnicas e comportamentais identificadas como necessárias ao TCE/CE;

II - ofertar ações de desenvolvimento, visando o atendimento dos objetivos e metas institucionais;

III – promover ações que estimulem a aprendizagem, a inovação, o compartilhamento e a produção de conhecimento, com o intuito de aprimorar continuamente os resultados do Tribunal;

IV - avaliar e monitorar continuamente os resultados das ações educacionais, buscando alinhar as necessidades de desenvolvimento com o planejamento estratégico;

V - disponibilizar ações de formação específica para o desenvolvimento dos gestores, bem como de potenciais sucessores dos ocupantes de cargos gerenciais;

VI - estimular e valorizar as pessoas do TCE/CE pela apresentação de novas ideias, trabalhos, soluções e multiplicação de conhecimentos;

VII - fomentar boas práticas de gestão de pessoas, por meio do intercâmbio de informações com outras Instituições, possibilitando uma maior aproximação, ampliação e compartilhamento de conhecimento.

## **CAPÍTULO VI DA GESTÃO DO DESEMPENHO**

Art. 7º O desempenho do servidor no Tribunal será acompanhado com base na gestão por competências e resultados, orientando o desenvolvimento contínuo, a identificação e o reconhecimento dos servidores com alto desempenho, e tem como diretrizes:

I - implementar modelo de avaliação de desempenho que valorize e incentive as contribuições dos servidores para o alcance dos objetivos institucionais;

II- pautar sua atuação na transparência, imparcialidade, objetividade e clareza;

III - aplicar sistemática de avaliação de desempenho, que oriente a execução de programas de capacitação e treinamentos alinhados com os objetivos estratégicos e com os desafios presentes e futuros da Instituição;

IV - recompensar e reconhecer o desempenho dos servidores, conforme legislação específica que trata da temática;

V - fortalecer a cultura do diálogo entre gestores e servidores como ferramenta de crescimento contínuo, identificando oportunidades de melhoria e propiciando um direcionamento mais claro para o desenvolvimento das equipes;

VI - associar a carreira dos servidores ao aprimoramento de competências e ao alcance de metas e resultados.

## **CAPÍTULO VII DA VALORIZAÇÃO, DO BEM-ESTAR E DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Art. 8º As iniciativas de que trata este capítulo estão em consonância com a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) e com a Política de Sustentabilidade do TCE/CE regulamentadas em normativos específicos.

Art. 9º As ações de gestão de pessoas devem contribuir para a construção de um ambiente de trabalho harmônico e saudável, favorecendo o bem-estar e a valorização das pessoas que atuam junto ao órgão.

Art. 10. São diretrizes para promover o bem-estar no trabalho:

- I - implementar programas específicos de saúde, segurança e bem-estar, priorizando ações preventivas;
- II - promover a integração entre indivíduos, equipes e unidades, considerando a importância da empatia, da cooperação e do estabelecimento de relações harmônicas no ambiente de trabalho;
- III - reconhecer e valorizar as pessoas, favorecendo a melhoria dos resultados, o compromisso com a Instituição e a retenção de talentos;
- IV - criar condições que estimulem as pessoas a produzir, a compartilhar e a disseminar práticas relevantes para o desenvolvimento pessoal e profissional;
- V - incentivar e implementar ações, programas e projetos, com foco na sustentabilidade, voltados tanto para o público interno, quanto para os jurisdicionados e a sociedade;
- VI - oportunizar o teletrabalho, nos termos dos normativos institucionais, objetivando melhores resultados para o Tribunal e qualidade de vida para os servidores;
- VII - garantir a observância do código de ética;
- VIII - promover ações de preparação para a aposentadoria;
- IX - realizar pesquisa de clima organizacional, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria contínua no Tribunal;
- X - monitorar as causas de desligamentos voluntários de servidores e estagiários, a fim de adotar medidas adequadas para a melhoria do TCE/CE.

## **CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 11. A condução e atualização da Política de Gestão de Pessoas é de responsabilidade da Secretaria de Administração, por intermédio da unidade de Gestão de Pessoas do TCE/CE.

Parágrafo único. O Comitê de Governança de Pessoas deverá apresentar manifestação sobre a minuta de atualização disposta no caput, antes de ser submetida à Presidência.

Art. 12. O aprimoramento contínuo da gestão de pessoas é corresponsabilidade de gestores, servidores e da alta direção.

Art. 13. Os representantes da área de gestão de pessoas deverão participar efetivamente do planejamento estratégico do órgão.

Art. 14. As práticas e campanhas de comunicação do Tribunal deverão assegurar o acesso às informações de gestão de pessoas, sendo utilizados como meios de conscientização sobre temas relevantes voltados ao desenvolvimento, ao desempenho, à saúde e ao bem-estar.

Art. 15. A Presidência do Tribunal praticará os atos necessários à regulamentação e à implementação desta Resolução, bem como resolverá os eventuais casos omissos.

Art. 16. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, notadamente a Resolução Administrativa nº 05/2010.

Votaram os Exmos. Srs Conselheiros José Valdomiro Távora de Castro Júnior – Presidente, Soraia Thomaz Dias Victor, Edilberto Carlos Pontes Lima, Rholden Botelho de Queiroz e Patrícia Lúcia Mendes Saboya.

**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ**, em Fortaleza, 12 de Setembro de 2023.

Conselheiro José Valdomiro Távora de Castro Júnior  
**PRESIDENTE**

\*\*\* \*\*

### **RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 23/2023**

Dispõe sobre o Portal de Serviços no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Ceará e revoga disposições da Resolução Administrativa nº 13/2020.

**O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ (TCE/CE)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** a necessidade contínua de aperfeiçoar as atividades desempenhadas pelo Tribunal, com base nos princípios do devido processo legal, celeridade, confiabilidade e transparência;

**CONSIDERANDO** o disposto na Lei Federal nº 14.129, de 29 de março de 2021, que trata sobre os princípios, as regras e os instrumentos para o governo digital e para o aumento da eficiência pública;

**CONSIDERANDO** a necessidade de preservar a privacidade dos dados pessoais nos termos da Resolução Administrativa nº 14, de 24 de agosto de 2022, que institui a Política de Privacidade e de Proteção de Dados Pessoais no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Ceará;

**CONSIDERANDO** o disposto na Resolução Administrativa nº 17/2021, de 26 de agosto de 2021, que atualiza o Código de Classificação e a Tabela de Temporalidade de Documentos das atividades meio e fim no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Ceará e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** o compromisso em aperfeiçoar o acesso aos serviços do Tribunal, de modo a simplificar, universalizar, e inovar na prestação de serviços digitais aos cidadãos e jurisdicionados, facilitar a obtenção de dados e informações de acesso público e estimular o controle social das contas públicas,

**RESOLVE**, por unanimidade de votos:

Art. 1º Fica regulamentado o canal de acesso a serviços deste Tribunal, denominado Portal de Serviços, disponível para acesso no site institucional na rede mundial de computadores.

Art. 2º O Portal de Serviços do TCE/CE contempla os serviços do Tribunal, incluindo as soluções disponíveis de tecnologia da informação, em plataforma única, acessível e com linguagem simples, a fim de facilitar o atendimento a demanda por serviços e acesso a informações, sem necessidade de solicitação presencial.