
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

Esta Resolução Administrativa foi publicada do DOE-TCE/CE de 13/09/2023