TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ
SECRETARIA
ASSESSORIA TÉCNICA DE PLENÁRIO

RESOLUÇÃO Nº. 18.437

Dispõe sobre a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento e Gestão de Pessoas do TCE-PA

O Plenário do Tribunal de Contas do Estado do Pará, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando a adoção pelo TCE-PA do modelo de gestão de pessoas por competência que trata das competências genéricas, específicas e gerenciais;

Considerando a necessidade de alinhar o modelo de gestão de pessoas por competências ao Planejamento Estratégico Institucional;

Considerando a necessidade do TCE-PA acompanhar o processo de modernização institucional frente as demandas da sociedade;

Considerando que a melhoria de desempenho institucional está diretamente relacionada à melhoria do desempenho dos servidores e gestores;

Considerando a necessidade de integrar a política, diretrizes de desenvolvimento e gestão de pessoas aos diversos instrumentos de gestão de pessoas,

RESOLVE unanimemente**:**

Art. 1º A Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento e Gestão de Pessoas no âmbito desse Tribunal observarão o disposto nesta Resolução.

Art. 2º O modelo de gestão de pessoas adotado é o modelo de gestão por competências, baseado no Decreto do Governo Federal nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Art. 3º Fica instituída a Política e Diretrizes para o Desenvolvimento e Gestão de Pessoas a ser implementada no TCE-PA, com as seguintes finalidades:

I. atender aos objetivos estratégicos do TCE-PA e fortalecer a cultura do planejamento;

II. modernizar a gestão de pessoas e assegurar a motivação e o comprometimento dos servidores com os resultados;

III. atrair, desenvolver e reter competências;

IV. implementar uma nova dinâmica no modelo de gestão de pessoas com foco na modernização, resultados e imagem institucional, e na satisfação do jurisdicionado, cidadão e sociedade;

V. promover ações contínuas para o desenvolvimento das competências individuais e institucionais visando à melhoria do desempenho do servidor, da gestão e da Instituição;

VI. definir diretrizes para implementação de plano de cargos, remunerações e carreira compatível com a modernização institucional;

VII. estabelecer diretrizes para a concessão de benefícios;

VIII. estabelecer diretrizes para o Plano de Educação Corporativa e plano de investimentos necessários para sua implementação;

IX. implementar e desenvolver um Plano de Educação Corporativa integrado ao Planejamento Estratégico da Instituição ao Plano de Carreira e Plano de Gestão e Avaliação de Desempenho;

X. estabelecer diretrizes para o desenvolvimento de ações de saúde e qualidade de vida do servidor;

XI. implementar ações de reconhecimento e valorização do servidor, de melhoria do clima organizacional e assegurar a motivação e o comprometimento com os resultados.

Art. 4º. Para fins dessa resolução entende-se por:

I. competência: cujo conceito utilizado é baseado nos seguintes autores: Parry (1996), citado por Dutra e colaboradores (2000) um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados que afeta parte considerável das atividades de alguém, que se relaciona com o desempenho que pode ser medido por padrões estabelecidos e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento. Dutra e colaboradores (2000) conceituam competências como a capacidade da pessoa de gerar resultados dentro dos objetivos estratégicos e organizacionais da empresa;

II. gestão de pessoas: conjunto de instrumentos e práticas gerenciais aplicados para o desenvolvimento de competências consideradas essenciais para a melhoria do desempenho das pessoas e da Instituição, para motivar os servidores e gerentes a se comprometer com metas e resultados e facilitar a modernização institucional e o cumprimento do planejamento estratégico;

III. plano de educação corporativa: instrumento de gestão de pessoas que permite manter a conexão entre as ações contínuas de educação e as estratégias institucionais, através de programas de treinamento e desenvolvimento;

IV. sistema de gestão por competência: é a ferramenta gerencial que permite planejar, monitorar e avaliar as ações do Plano de Educação Corporativa a partir do mapeamento das competências essenciais para a melhoria do desempenho do servidor e da Instituição;

§ 1º A competência foi classificada em:

I. competências genéricas: são aquelas que decorrem do negócio, da missão, visão e planejamento estratégico;

II. competências específicas: são aquelas vinculadas aos macroprocessos do TCE-PA, direcionam o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para atingir o objetivo do

macroprocesso da Unidade, são relacionadas às atividades de mesma natureza;

III. competências gerenciais: são aquelas que propiciam o alinhamento dos gestores aos objetivos estratégicos da instituição, considerando a importância de seu papel de liderar pessoas, gerenciar recursos.

Diretrizes:

Art. 5º. São diretrizes da Política de Educação Corporativa:

I. incentivar a aquisição e o desenvolvimento das competências individuais e institucionais;

II. promover ações de treinamento e desenvolvimento, em suas diversas modalidades, contemplando as competências individuais, gerenciais e institucionais;

III. assegurar o acesso dos servidores e incentivar a participação em ações de treinamento e desenvolvimento como requisito para promoção e oportunidade de melhoria do desempenho individual, e de crescimento e carreira;

IV. garantir ações de treinamento e desenvolvimento que facilitem a adaptação do servidor ao processo de modernização das atividades, inovação tecnológica e mudança institucional;

V. promover ações de treinamento e desenvolvimento que facilitem ao recém admitido e redistribuído o processo de adaptação ao objetivos e papel da Instituição e as suas atividades;

VI. planejar, gerenciar e avaliar as ações de treinamento e desenvolvimento considerando, enquanto resultado, a melhoria do desempenho do servidor, da Instituição e o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal;

VII. elaborar anualmente o Plano de Educação Corporativa a partir do Planejamento Estratégico e das mudanças no ambiente organizacional, nas atividades e competências a serem desenvolvidas mediante novo contexto;

VIII. promover ações de comunicação e ampla divulgação das oportunidades de treinamento e desenvolvimento;

IX. manter a parceria com a Escola de Contas para a realização das ações de educação corporativa.

Art. 6º. São diretrizes para a Política de Planejamento, Gestão e Avaliação de Desempenho:

I. integrar o Planejamento e Gestão do Desempenho ao Plano de Educação Corporativa e Gestão do Conhecimento e a Trilha de Aprendizagem e Carreira;

II. orientar e apoiar a melhoria do desempenho individual e institucional através de ações específicas de treinamento e desenvolvimento focadas na competência, no desempenho e resultado esperado, na saúde e qualidade de vida do servidor;

III. contribuir para que o servidor se desenvolva a partir do Plano de Melhoria do Desempenho Individual, como resultado do processo de avaliação de desempenho, bem como garantir o direito de manifestação ao servidor à instâncias recursais;

IV. planejar o desempenho esperado com foco em metas e resultados, de forma objetiva;

V. subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento, remuneração, movimentação de pessoal, saúde e qualidade de vida;

VI. subsidiar o plano de desenvolvimento individual e planejamento da carreira profissional;

VII. estimular, valorizar e reconhecer os esforços dos servidores, equipes e gerentes para o alcance das metas e resultados;

VIII. subsidiar a implantação de modelo integrado de remuneração fixa e de incentivo;

IX. adotar a avaliação de desempenho como suporte para tomada de decisões sobre promoção, remanejamento, recrutamento, dispensa, treinamento, plano de desenvolvimento individual, acompanhamento e aconselhamento, e para casos referentes a problemas de saúde física, psicológica e/ou de relacionamento interpessoal;

X. identificar o nível de eficiência e eficácia dos programas de gestão e desenvolvimento de pessoas.

Art. 7º São diretrizes da Política de Saúde e Qualidade de Vida:

I. promover ações de Saúde e Qualidade de Vida, de forma sistemática, como parte integrante da cultura da Instituição;

II. promover ações que estimulem hábitos saudáveis de vida, de forma a facilitar o equilíbrio emocional diante de pressões dentro e fora do ambiente de trabalho;

III. desenvolver ações que promovam a harmonia no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade das relações interpessoais;

IV. desenvolver programas que trabalhem a saúde e a qualidade de vida a partir de uma visão holística do servidor para a promoção da saúde e prevenção de doenças;

V. cuidar da saúde e qualidade de vida a partir da visão integral como forma de valorizar o servidor.

Art. 8º São diretrizes da Política de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR:

I. incentivar o autodesenvolvimento, melhoria do desempenho, da qualidade e produtividade, o cumprimento de metas, resultados e missão institucional a partir do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, enquanto instrumento de gestão de pessoas;

II. adotar como referencial para a reformulação do PCCR as estratégias do Tribunal, os objetivos e metas das Unidades, o Plano de Melhoria do Desempenho e Desenvolvimento Individual;

III. reconhecer competências e desempenho do servidor contribuindo com os resultados esperados pela Instituição, utilizando planos de incentivo;

IV. adotar o PCCR como ferramenta de gestão capaz de contribuir para a melhoria do desempenho individual e institucional;

V. vincular o PCCR às metas e objetivos estratégicos e políticas de educação corporativa;

VI. manter o equilíbrio salarial, considerando as práticas adotadas no mercado da região, em órgãos e cargos similares;

VII. revisar periodicamente os cargos de forma a adequá-los as mudanças institucionais e modernização do processo de trabalho, o que permitirá propor extinção, alteração e criação de novos cargos;

VIII. tornar o PCCR um instrumento de melhoria do nível de comprometimento com os resultados institucionais e de sustentação da motivação;

IX. atrair, desenvolver e reter competências.

Instrumentos

Art. 9º São instrumentos da Política e das Diretrizes para o Desenvolvimento e Gestão de Pessoas do TCE-PA.

I. Planejamento Estratégico Institucional;

II. Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas, contendo o:

a) Plano Anual de Educação Corporativa com seus Programas e ações;

b) Sistema de Planejamento, Gestão e Avaliação de Desempenho;

c) Sistema de Gestão por Competências;

d) Plano de Cargos, Carreira e Remuneração compatível com a atual e futura realidade institucional e de mercado;

e) Programas de saúde e qualidade de vida;

f) Programas de incentivo ao desenvolvimento, reconhecimento e valorização de talentos;

g) Programas de melhoria do clima e cultura organizacional;

h) Plano de aconselhamento e carreira que aponta perspectivas de crescimento e desenvolvimento para o servidor.

Reserva de Recursos

Art. 10. Do total de recursos orçamentários aprovados, o Tribunal reservará um percentual com base nas ações planejadas com foco na política e ações de gestão de pessoas, de forma a garantir a implementação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.

Competência

Art.11. Compete à Unidade de Gestão de pessoas revisar, sempre que necessário, as competências genéricas, específicas e gerenciais visando ao acompanhamento das mudanças ambientais e institucionais.

Vigência

Art. 12. Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação.

Plenário Conselheiro Emílio Martins, em Sessão do dia 19 de março de 2013.

CIPRIANO SABINO DE OLIVEIRA JUNIOR
Presidente

NELSON LUIZ TEIXEIRA CHAVES

MARIA DE LOURDES LIMA DE OLIVEIRA

IVAN BARBOSA DA CUNHA

LUIS DA CUNHA TEIXEIRA

ANDRÉ TEIXEIRA DIAS