

(*) *Publicada no DOE TC/MS nº 161 de 23 de setembro de 2.010, página 03.*

RESOLUÇÃO NORMATIVA TCE/MS Nº 69, DE 22 DE SETEMBRO DE 2010.

“Dispõe sobre a política de gestão de pessoas no Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul.”

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no uso das atribuições que lhe conferem os artigos 38 e 39, inciso II, da Lei Complementar nº 48 (Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul), combinados com o parágrafo único do art. 2º, da Resolução Normativa nº 057/2006 (Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul); e

CONSIDERANDO que o novo modelo organizacional idealizado e integrado pelo TCE/MS, visa a efetividade da Missão Institucional, e adequação com o planejamento estratégico a que se refere a Resolução Administrativa nº 105/2010, o qual requer excelência profissional, compromisso, envolvimento e satisfação das pessoas que a integram;

CONSIDERANDO que esta realidade exige que cada líder - seja ele diretor, chefe ou supervisor - deve estar apto a desempenhar funções administrativas que constituem o processo administrativo, a saber: planejar, organizar, dirigir e controlar;

CONSIDERANDO que o desenvolvimento humano e social, busca a valorização do bem maior da instituição, que são as pessoas que a compõem, objetivando uma gestão de qualidade, com a devida valorização do trabalho como instrumento importante para a obtenção do resultado que refletirá na valorização institucional;

CONSIDERANDO que o Subproduto “8” – PCCR da Fundação Getúlio Vargas guarda correlação com o Subcomponente “2.6” do PROMOEX - Adequação da Política de Gestão de Pessoas;

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul, com a finalidade de estabelecer diretrizes para a formulação e execução de projetos e ações que assegurem o contínuo desenvolvimento profissional e humano dos servidores, visando a adequação das competências requeridas dos mesmos no cumprimento do propósito da instituição.

Art. 2º - Para fins de atendimento ao disposto nesta Resolução, entende-se por:

I - Gestão de Pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais destinadas a orientar e estimular o desenvolvimento pessoal e profissional, a motivação e o comprometimento dos servidores para o alcance dos resultados pretendidos;

II - Líder (Administrador - diretor, chefe ou supervisor): servidor que busca atingir o

propósito da instituição e o resultado do trabalho no âmbito das unidades do Tribunal, de projetos ou de grupos de trabalho por meio de gestão de pessoas, de recursos e de processos;

III - Capacitação: conjunto de ações pedagógicas, compreendidas como aperfeiçoamento e qualificação, vinculado ao planejamento institucional, que visam promover, de forma continuada, o desenvolvimento integral dos servidores para que melhor desempenhem suas atividades e o papel de servidor público do TCE/MS;

IV - Aperfeiçoamento: o processo, baseado em experiência ou em ações de ensino-aprendizagem não formal, através do qual o servidor aprofunda, completa ou conduz sua formação profissional inicial, atualiza seus conhecimentos e se torna apto a lidar com as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exerce;

V - Qualificação: visando o planejamento institucional e o seu desenvolvimento na carreira, o servidor, através de processo baseado na experiência ou em ações de ensino-aprendizagem, incluindo a educação formal, adquire conhecimentos e habilidades que excedem às requeridas para as atividades que exerce;

VI - Desenvolvimento Institucional: o crescimento do servidor enquanto sujeito no processo de trabalho e na carreira, através da participação no planejamento, avaliação institucional e de desempenho e da capacitação necessários ao cumprimento dos objetivos institucionais;

VII - Aprendizagem Institucional: as competências adquiridas pela prática de atividades cotidianas da instituição e de ações sistemáticas e organizadas de formação, treinamento e desenvolvimento;

VIII - Competência Profissional: capacidade de aplicar conhecimentos, habilidades e atitudes que resultem em desempenho compatível com as expectativas de sua função;

IX - Desempenho: atuação do servidor na execução das tarefas com base nas competências técnicas e comportamentais, metas e complexidade da função que ocupa;

X - Perfil Profissional: conjunto de competências profissionais e de características individuais que influenciam o desempenho do servidor;

XI - Lacuna de Competência: diferença entre o grau de domínio da competência apresentado pelo servidor e o grau de domínio requerido por determinada função;

XII – Espaço Ocupacional: conjunto de responsabilidades caracterizado por objetivo específico onde o servidor exerce suas atribuições;

XIII - Programa de Capacitação: projeto idealizado conforme a lacuna de competência verificada por métodos e pesquisas funcionais, objetivos estratégicos, gerenciais e operacionais da instituição;

XIV - Eventos de Capacitação: cursos presenciais e a distância, seminários,

congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam os interesses do Tribunal de Contas, oferecidos pela ESCOEX ou por órgãos e entidades com essa finalidade;

XV - Clima Organizacional: percepção global das pessoas a respeito do ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e, por consequência, o desempenho da instituição.

Art. 3º - A competência profissional é classificada em:

I. Competência Comportamental: conjunto de comportamentos mensuráveis requeridos para o exercício da função, que possam interferir no desempenho do servidor;

II - Competência Técnica: conjunto de conhecimentos e habilidades requeridos pelos processos de trabalho específicos de cada função.

Art. 4º - O Departamento de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul orienta-se pelas seguintes diretrizes:

I - Valorização das pessoas, estímulo ao trabalho em equipe e a aprendizagem institucional como estratégia para alcançar o propósito da instituição;

II - Estímulo do bem-estar físico, psíquico e social, dos servidores e do clima organizacional favorável ao desempenho profissional;

III - Orientação ao servidor sobre as responsabilidades e perfis profissionais inerentes ao espaço ocupacional em que estiver inserido ou pelo qual demonstrar interesse, a fim de melhorar seu desempenho e desenvolvimento profissional;

IV - Oferecimento de oportunidades de desenvolvimento de competências a todos os servidores, em consonância com as metas de desempenho estabelecidas em planos gerenciais e individuais de desenvolvimento, com observância as atribuições que lhes são específicas;

V - Criação e promoção de mecanismos de avaliação de desempenho com foco em competência, para subsidiarem ações de capacitação e aprimoramento profissional e que servirão, também, como parâmetro de progressão funcional e de retribuição por desenvolvimento de metas;

VI - Elaboração e aplicação de programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão para servidores com potencial para o desempenho de funções gerenciais;

VII - Incentivo ao compartilhamento e disseminação de conhecimentos visando contribuir para o desenvolvimento individual de outros servidores e para o alcance do propósito da própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores do próprio Quadro de Pessoal;

VIII - Seleção de novos servidores com foco nas competências

profissionais que atendam às necessidades institucionais;

IX - Elaboração e execução de processo seletivo interno com base na análise do perfil de competências com ampla divulgação;

X - Oferecimento e garantia de cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no Quadro de Pessoal do TC, com a participação das lideranças e da ESCOEX;

XI - Reconhecimento funcional das contribuições, para a melhoria da instituição, decorrentes do êxito individual ou de equipes de servidores no desenvolvimento de suas competências;

XII - Apoio ao servidor que apresentar dificuldade de adaptação funcional com base no diagnóstico das causas;

XIII - Comprometimento com a transparência, eficiência, eficácia e melhoria contínua na gestão de pessoas.

Art. 5º - Somente terão acesso às informações sobre o perfil profissional o próprio servidor, sua liderança, a Comissão de Avaliação de Desempenho e os Conselheiros.

Parágrafo único – As informações sobre o perfil profissional somente poderão ser divulgadas para pessoas distintas das relacionadas no caput com autorização expressa do servidor.

Art. 6º - São deveres do líder na realização da Política de Gestão de Pessoas:

I - Construir, com sua equipe, uma visão de futuro alinhada com o propósito e estratégias institucionais;

II - Estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe;

III - Otimizar o aproveitamento das competências dos servidores, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais com as metas da unidade;

IV- Estimular a cordialidade, confiança e cooperação entre os membros da equipe;

V - Apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;

VI - Reconhecer com regularidade os resultados da equipe, valorizando as contribuições individuais;

VII – Realiza ruma gestão transparente e participativa;

VIII - Solicitar apoio ao Departamento de Gestão de Pessoas

para desenvolver competências na equipe quando necessário;

IX - Atuar com ética, senso de responsabilidade e comprometimento com o desempenho da unidade e da instituição;

X - Aplicar as diretrizes desta Política às ações de seleção, integração, movimentação, de desenvolvimento e gestão de desempenho;

XI - Sugerir capacitação para os servidores de sua equipe junto ao Departamento de Gestão de Pessoas para avaliação e demais providências junto à ESCOEX.

Parágrafo único. O líder terá acesso a programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão, para auxiliá-lo no desempenho de suas atividades.

Art. 7º - São deveres do servidor no que se refere à gestão de pessoas:

I - Atuar com empenho na concretização do propósito da unidade e da instituição;

II - Buscar aprimoramento de seu perfil profissional para atuar com proficiência em espaços ocupacionais da instituição;

III - Contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;

IV - Zelar pelo seu bem-estar físico, psíquico e social, bem como apoiar os demais membros da equipe a adotar tais práticas;

V - Manter postura condizente com os valores institucionais;

VI - Gerenciar o próprio desempenho;

VII - Contribuir para a efetivação da Política de Gestão de Pessoas do Tribunal.

Parágrafo único. O servidor terá acesso aos programas de desenvolvimento de competências comportamentais e técnicas, para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

Art. 8º - Esta Resolução entrará em vigor na data da sua publicação.

Sala das Sessões, 22 de setembro de 2010.

(a)Conselheiro Cícero Antônio de Souza
Presidente

(a)Conselheiro Osmar Ferreira Dutra
Relator

(a)Conselheiro Paulo Roberto Capiberibe Saldanha

- (a) Conselheiro José Ancelmo dos Santos
- (a) Conselheiro José Ricardo Pereira Cabral
- (a) Conselheiro Iran Coelho das Neves
- (a) Conselheiro Waldir Neves Barbosa
- (a) Dr. Terto de Moraes Valente – Procurador-Geral de Contas do Ministério Público de Contas

CERTIFICADO

CERTIFICO o cumprimento do Parágrafo único do artigo 97 do Regimento Interno do Tribunal de Contas.

MARISA JOANA CHENA
CHEFE DA SECRETARIA DAS SESSÕES
TC/MS

(*) Os textos contidos nesta base de dados têm caráter meramente informativo. Somente os publicados no Diário Oficial estão aptos à produção de efeitos legais.