

* Publicada no DOETCE-MS n.º 4.324, de 09 de março de 2026 – páginas 2-5.

RESOLUÇÃO TCE-MS N.º 282, DE 6 DE MARÇO DE 2026.

Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do 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 são conferidas pelo inciso XI do art. 21 da Lei Complementar Estadual n.º 160, de 2 de janeiro de 2012, e pela alínea "a" do inciso I do § 2º do art. 17 do Regimento Interno, aprovado pela Resolução TCE-MS n.º 98, de 5 de dezembro de 2018,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 1º Fica instituída a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul, que estabelece diretrizes voltadas a estimular os servidores a desenvolverem e utilizarem seu pleno potencial de forma alinhada com as estratégias e valores institucionais.

Parágrafo único. A implementação desta Política depende do engajamento de servidores e gestores, observadas as diretrizes e mecanismos estabelecidos nesta Resolução.

Art. 2º Para os fins desta Resolução, considera-se:

I - gestão de pessoas: área de práticas gerenciais e institucionais, voltada ao capital humano da instituição, com o objetivo de desenvolver competências e otimizar o desempenho a fim de promover o crescimento profissional, a fim de promover o aprimoramento e a melhoria nos resultados institucionais;

II - política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas;

III - plano estratégico de gestão de pessoas: conjunto de diretrizes, decisões e orientações que direcionam a atuação da gestão de pessoas;

IV - gestão do desempenho: processo contínuo e individual de planejamento, com a definição e implementação de metas objetivas para a avaliação da produtividade dos servidores; e

V - gestão de competências: abordagem que visa a identificar necessidades, habilidades e eventuais lacunas de competências, promovendo e incentivando ações de capacitação e aprimoramento.

CAPÍTULO II

DAS DIRETRIZES

Seção I

Das Diretrizes em Gestão de Pessoas

Art. 3º A Diretoria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas orienta-se pelas seguintes diretrizes:

- I - comprometimento com a visão, a missão e os pilares do Planejamento Estratégico do TCE-MS;
- II - valorização das pessoas, de suas competências e contribuições para o alcance dos resultados institucionais;
- III - promoção da saúde integral, tendo como referência o bem-estar físico, mental e social dos servidores e o clima organizacional favorável ao bom desempenho profissional;
- IV - respeito à diversidade, promovendo a equidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão;
- V - primar pelo desenvolvimento contínuo e inovação, apoiando ações, iniciativas e esforços que contribuam para a busca pela excelência;
- VI - estímulo à acessibilidade a todos, com a adaptação de espaços físicos e de recursos tecnológicos, de modo a promover o acesso e a utilização por pessoas com deficiência, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- VII - caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação em todos os níveis hierárquicos e foco no desempenho e no desenvolvimento de competências;
- VIII - fomento à gestão do conhecimento, com o desenvolvimento profissional contínuo dos servidores e das lideranças;
- IX - promoção da cultura orientada a resultados; e
- X - implementação prioritária de programas de saúde mental, complementarmente às ações de saúde integral previstas no inciso III.

Seção II

Do Planejamento em Gestão de Pessoas

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

- I - implementar, acompanhar e propor planos, programas e ações de gestão de pessoas como desdobramentos dos objetivos estratégicos, visando à melhoria da qualidade de vida e ao fortalecimento da relação entre o servidor e a instituição;
- II - assegurar a participação efetiva da área de gestão de pessoas no planejamento estratégico do órgão;
- III - fomentar o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação;
- IV - realizar o dimensionamento assertivo da força de trabalho de forma quantitativa e qualitativa;
- V - intensificar a automação da prestação de serviços de pessoal; e
- VI - incentivar e proporcionar ações voltadas para as lideranças a fim de melhorar a governança interna da instituição.

Seção III

Da Seleção, do Ingresso e da Lotação de Servidores

Art. 5º São diretrizes para a seleção, o ingresso e a lotação de servidores:

- I - zelar para que os concursos públicos privilegiem a seleção de candidatos com conhecimentos e habilidades compatíveis com os requisitos e as competências dos cargos, em condições de igualdade e acessibilidade;
- II - realizar a lotação e alocação adequada dos servidores com base no perfil requerido para a função na unidade de destino, considerando o impacto nas unidades envolvidas; e
- III - promover a ambientação de novos servidores, fornecendo as informações básicas necessárias acerca da estrutura, principais normas, benefícios e obrigações a que os servidores estão submetidos.

Seção IV

Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Servidores

Art. 6º São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de servidores:

- I - identificar as competências dos servidores e os perfis profissionais desejáveis como base para a definição das estratégias de capacitação e desenvolvimento profissional;
 - II - oferecer oportunidades de desenvolvimento das competências dos servidores;
 - III - garantir que os dados pessoais e profissionais dos servidores sejam resguardados em consonância com a Lei Geral de Proteção de Dados, assegurando que as informações sejam acessíveis apenas ao próprio servidor e resguardadas pelos profissionais que atuam na unidade de Gestão de Pessoas;
 - IV - fortalecer um modelo de gestão de pessoas que valorize os resultados e as contribuições dos servidores para o alcance dos objetivos e metas institucionais;
 - V - promover ações que busquem incentivar e reconhecer iniciativas individuais e de equipes que valorizem a inovação e a criatividade;
 - VI - incentivar o desenvolvimento profissional e, consequentemente, o institucional, por meio da promoção da participação dos servidores em cursos de capacitação, que beneficiem os interessados;
 - VII - prestar apoio institucional ao servidor com dificuldades de adaptação funcional, mediante análise de fatores contribuintes, visando ao equilíbrio entre bem-estar e objetivos institucionais;
 - VIII - promover a gestão proativa dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, com o objetivo de identificar, monitorar e mitigar fatores que possam impactar a saúde mental e o bem-estar dos servidores; e
 - IX - promover ações preventivas que façam parte das estratégias de melhoria contínua do ambiente de trabalho.
- 

Seção V

Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Gestores

Art. 7º São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de gestores:

- I - incentivar a compreensão de que o gestor de cada unidade tem papel essencial na comunicação hierárquica, na integração e na cooperação da equipe, sendo corresponsável pelo desenvolvimento profissional e pela qualidade do ambiente de trabalho;
- II - estabelecer estratégias para o desenvolvimento de gestores e potenciais servidores com perfil de liderança e funções gerenciais;
- III - divulgar a cultura da cooperação, da confiança, de valorização do retorno da experiência de trabalho e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços; e
- IV - promover ações e programas de gestão de pessoas voltados à análise de dados estratégicos e indicadores que balizem tomadas de decisões.

Seção VI

Da Valorização e da Qualidade de Vida no Trabalho

Art. 8º São diretrizes para promover a valorização e a garantia de um ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida aos servidores:

- I - realizar, anualmente, pesquisas de clima organizacional, com participação dos servidores, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria constante no ambiente de trabalho;
- II - promover ações de melhoria contínua no ambiente de trabalho de forma integrada, contemplando o bem-estar físico, social, mental e organizacional;
- III - incentivar e realizar ações de acompanhamento de servidores em teletrabalho, visando à manutenção de resultados, qualidade, produtividade e engajamento institucional;
- IV - promover a prevenção de riscos, acidentes e doenças, aprimorando as condições de trabalho, bem como dos sistemas, com base na ciência do trabalho, assim como nos princípios de prevenção e precaução;
- V - implementar ações e programas que promovam um ambiente de trabalho que valorize a jornada do servidor, desde o seu ingresso até a sua pós-carreira, buscando assegurar uma experiência positiva e de valorização em todos os pontos de contato com a instituição;
- VI - incentivar ações que incrementem a sustentabilidade ambiental, econômica e social, tanto para o público interno quanto para os destinatários dos serviços da Instituição, em consonância com a A3P (Agenda Ambiental na Administração Pública);
- VII - primar para que as condições de trabalho e as ações de valorização favoreçam um ambiente de motivação, o comprometimento organizacional e cooperação;
- VIII - fomentar a colaboração, o engajamento e a comunicação eficaz entre os servidores e os membros de suas respectivas equipes, mesmo quando esses profissionais estiverem fisicamente em locais diferentes ou possuírem formações, conhecimentos ou funções diversas;
- IX - zelar pela observância do código de ética;

X - promover ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira; e

XI - capacitar servidores da área de gestão de pessoas para atuarem estrategicamente no suporte às demais unidades, na resolução de conflitos e na orientação sobre gestão do capital humano.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º O Tribunal fomentará a participação da Diretoria de Gestão de Pessoas nos procedimentos de mudança organizacional relacionados a processos de trabalho, força de trabalho, estrutura organizacional e outros que impactem as condições laborais.

Art. 10. A Escola Superior de Controle Externo constitui vetor essencial para a implantação da política de gestão de pessoas voltada ao desenvolvimento profissional e à capacitação dos servidores e membros.

Art. 11. Os mecanismos de execução desta Política, inclusive de avaliação, direcionamento, monitoramento e divulgação dos resultados alcançados, serão definidos por meio de Instrução Normativa, de modo a garantir a governança de pessoas no Tribunal.

Art. 12. Fica revogada a Resolução Normativa TCE-MS n.º 69, de 22 de setembro de 2010.

Art. 13. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Campo Grande, 6 de março de 2026.

Conselheiro Flavio Esgaib Kayatt

Presidente

Conselheiro Waldir Neves Barbosa

Relator

Conselheiro Iran Coelho das Neves

Conselheiro Osmar Domingues Jeronymo

Conselheiro Marcio Campos Monteiro

Conselheiro Sérgio de Paula

Conselheiro Substituto Leandro Lobo Ribeiro Pimentel

Procurador-Geral de Contas João Antônio de Oliveira Martins Júnior

Alessandra Ximenes
Coordenadoria de Sessões
Chefe