



Processo nº	42.721-7/2022
Interessado	TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO
Assunto	Institui nova política de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso
Relator Nato	Conselheiro Presidente JOSÉ CARLOS NOVELLI
Data do Julgamento	18-10-2022 – Plenário Presencial

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 19/2022 – PP

Institui nova política de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo artigos 3º e 4º, incisos III e V, da Lei Complementar nº 269/2007, artigos 26 e 27, inciso XI e artigo 296, inciso III, alínea 'a' e artigo 308 da Resolução Normativa nº 16/2021,

Considerando a necessidade de adequar a Política de Gestão de Pessoas às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação e da comunicação, estruturando novas diretrizes alinhadas ao planejamento estratégico para atender os interesses da Instituição,

Considerando a Política de Gestão de Pessoas adotada pelo Tribunal de Contas visa estimular o empenho, o aprimoramento, o desenvolvimento e a valorização contínua dos membros e servidores, como forma de fortalecimento dos mecanismos de gestão de pessoas para melhoria do desempenho e cumprimento das metas institucionais,

RESOLVE:

Art. 1º Regulamentar a Política de Gestão de Pessoas alinhada ao planejamento estratégico com o objetivo de estimular o desenvolvimento pessoal e profissional dos membros e servidores.

CAPÍTULO I **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**



Art. 2º Instituir a Política de Gestão de Pessoas – PGP – no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Mato Grosso com a finalidade de estabelecer princípios e diretrizes para auxiliar no cumprimento do propósito da instituição com a efetividade do controle externo e com a melhoria da gestão pública e de propiciar ambiente e clima organizacionais que favoreçam a realização dos trabalhos necessários para que os resultados sejam alcançados, estimulando o desenvolvimento profissional, a motivação, a valorização, o comprometimento, o engajamento e a capacitação dos membros e servidores.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os fins do disposto nesta Resolução, considera-se:

I – Política de Gestão de Pessoas: conjunto de princípios e diretrizes norteadores da gestão estratégica de pessoas, objetivando a integração dos processos de gestão ao Planejamento Estratégico;

II – Princípios: conjunto de normas e valores adotados pela instituição;

III – Diretrizes: orientações formuladas para balizar as práticas de Gestão de Pessoas, assegurando a disseminação dos valores e concretização dos princípios institucionais;

IV – Gestão do Desempenho: modelo de gestão que alinha gestores e servidores aos resultados institucionais, desdobrados em metas por unidades e equipes e, conectados ao desempenho individual buscando a melhoria da performance para o alcance de resultados;

V – Planejamento da Força de Trabalho: dimensionar o quadro ideal de pessoal para o cumprimento dos objetivos e resultados institucionais;

VI – Clima Organizacional: percepção global das pessoas a respeito de seu ambiente de trabalho, capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização;

VII – Trilhas de Aprendizagem: caminhos alternativos e flexíveis para promover o aprendizado pessoal e profissional, com vistas ao desenvolvimento de competências direcionadas ao aprimoramento do desempenho e necessários ao alcance dos objetivos institucionais;

VIII – Gestão do Conhecimento: processo sistemático de identificação, criação, renovação, aplicação e compartilhamento dos conhecimentos técnicos, operacionais e



estratégicos, promovendo melhorias nos processos de trabalho e fortalecendo a comunicação em prol dos resultados institucionais;

IX – Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: conjunto dos programas e ações que buscam o bem-estar, a saúde e a sustentabilidade;

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política de Gestão de Pessoas do TCE-MT orienta-se pelos seguintes princípios:

I – alinhamento com a estratégia, missão, visão, valores e objetivos estratégicos da Instituição;

II – valorização das pessoas, estímulo ao trabalho em equipe, desenvolvimento contínuo do ser humano e da aprendizagem institucional, bem como planejamento estratégico para alcançar o propósito da instituição;

III – promoção do bem-estar físico, psíquico e social, da qualidade de vida e de clima organizacional favorável ao desempenho;

IV – orientação com base em dados, evidências e boas práticas de gestão;

V – gestão pautada na ética, equidade, isonomia, impessoalidade, probidade e transparência.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES

Art. 5º A Política de Gestão de Pessoas tem como diretrizes:

I – auxiliar no cumprimento da missão e da estratégia do TCE-MT por meio da condução das melhores práticas voltadas às pessoas;

II – incentivar práticas de gestão que estimulem o engajamento, a produtividade e o foco em resultados, bem como a responsabilidade social e condutas éticas;

III – desenvolver líderes educadores que compartilhem os valores da Instituição;

IV – reconhecer e valorizar as pessoas em busca do desenvolvimento institucional;



V – direcionar a gestão de pessoas alinhada ao Planejamento Estratégico;

VI – favorecer o desenvolvimento e o aprimoramento das competências institucionais;

VII – auxiliar na busca constante da eficiência, eficácia e efetividade, além da melhoria contínua no resultado dos trabalhos em toda a instituição.

CAPÍTULO V

DOS SUBSISTEMAS DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 6º A Política de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas abrangerá os seguintes subsistemas:

I – Provisão;

II – Gestão do Desempenho;

III – Gestão do Desenvolvimento;

IV – Retenção de Talentos.

Seção I – Provisão

Art. 7º O subsistema de provisão envolve práticas de planejamento da força de trabalho, seleção e integração de talentos e tem como diretrizes:

I – realizar planejamento da força de trabalho com base nas competências primordiais, técnicas e de liderança, visando apoiar a estruturação dos concursos e das demais formas de seleção de talentos e de alocação de pessoas;

II – observar as competências necessárias ao atingimento dos objetivos estratégicos nos processos seletivos de pessoal;

III – apoiar os processos seletivos de pessoal em critérios objetivos, transparentes e que sejam orientados com base na análise sistêmica das necessidades da instituição, no mapeamento das competências e nas demais informações contidas no Banco de Talentos;

IV – alocar o servidor observando a formação e as atribuições do cargo em conformidade com o interesse e a necessidade da instituição, as competências, as experiências anteriores e o perfil do servidor;

V – promover um processo de integração dos servidores com o objetivo de ambientar o novo integrante ao cargo ou função e ao contexto organizacional.



Seção II – Gestão do Desempenho

Art. 8º O subsistema de gestão de desempenho tem como diretrizes:

I – contemplar as perspectivas de competências e resultados, buscando o aprimoramento do desempenho individual;

II – pautar-se na transparência, imparcialidade, objetividade, clareza e adequada comunicação com todos os envolvidos;

III – incentivar o envolvimento e o esforço dos servidores em direção ao atingimento dos resultados institucionais;

IV – identificar oportunidades de desenvolvimento na carreira para os profissionais e proporcionar direcionadores mais claros para o desenvolvimento e capacitação dos profissionais;

V – implementar ferramentas e metodologias que garantam o cumprimento de todo o ciclo da gestão de desempenho: planejamento e pactuação; acompanhamento, avaliação e feedback.

Seção III – Gestão do Desenvolvimento

Art. 9º O subsistema Gestão do Desenvolvimento envolve as práticas de treinamento e desenvolvimento, aprendizagem e gestão do conhecimento e tem como diretrizes:

I – desenvolver os servidores com base na gestão por competências e de desempenho como estratégia de valorização das pessoas e de gestão para os resultados orientados para a sociedade;

II – planejar e promover as ações de desenvolvimento tendo como referência os objetivos e metas institucionais;

III – promover, via Escola Superior de Contas e Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas, ações que estimulem a aprendizagem, o compartilhamento e a produção de conhecimento alinhadas às necessidades institucionais e fundamentadas nos resultados das avaliações por competências;

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

V – promover ações de formação específica para as lideranças, no intuito de aprimorar o desempenho de suas atribuições;



VI – organizar ações de capacitação em formato de trilhas de aprendizagem conforme competências definidas;

VII – Utilizar os objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

VIII – promover ações contínuas de aprendizagem, a fim de preparar o indivíduo para o desempenho de novas atribuições, na busca pela excelência do serviço.

Seção IV – Retenção de talentos

Art. 10. O subsistema de retenção de talentos envolve práticas de valorização e engajamento, carreiras, remuneração e qualidade de vida no trabalho e tem como diretrizes:

I – definir ações para contribuir com o engajamento, o crescimento e a realização profissional do servidor;

II – reconhecer os membros e servidores do Tribunal de Contas de Mato Grosso em razão do mérito pela apresentação de ideias, soluções, inventos ou trabalhos, na forma de regramento próprio;

III – reconhecer os servidores em relação ao seu desempenho;

IV – estabelecer canais de comunicação abertos e diretos entre líderes e servidores, oferecendo informações que os estimulem a atuar de forma harmônica e convergente com os resultados esperados;

V – desenvolver instrumentos que associam incentivos ao desempenho do servidor, em conformidade com os princípios institucionais;

VI – criar mecanismos que permita a valorização dos servidores com base na Avaliação de Desempenho;

VII – promover ações para o bem-estar físico e mental dos membros e servidores, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas de trabalho;

VIII – promover ações de gestão que colaborem para a construção de um ambiente de trabalho favorável ao bem-estar do servidor aliado ao bom desempenho e à motivação;

IX – adotar práticas que permitam prevenir riscos à sanidade física e mental das pessoas e que contribuam para a melhoria e manutenção da saúde e da qualidade de vida para a redução do absenteísmo;

X – promover ações de caráter educativo voltadas para a divulgação de informações sobre qualidade de vida para os membros, servidores e seus familiares;



XI – adequar os programas às demandas e expectativas dos membros e servidores, através de pesquisas, questionários e outras ferramentas de avaliação de satisfação e motivação.

CAPÍTULO VI

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 11. A responsabilidade da Política de Gestão de Pessoas instituída por essa norma é compartilhada com a Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas, as lideranças e os servidores do TCE-MT.

Art. 12. No âmbito da Política de Gestão de Pessoas, instituída por essa norma, são responsabilidades da Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas:

I – implementar a Política no âmbito do TCE-MT, por meio de formulação, orientação, monitoramento e avaliação de ações e ferramentas que visem ao seu cumprimento;

II – disseminar a Política no âmbito do TCE, demonstrando a importância de conhecê-la e de executá-la em consonância com a legislação e normativos que regulamentam sua aplicação;

III – promover ações adequadas para os gestores realizarem a gestão de suas equipes;

IV – promover ações de valorização, engajamento e reconhecimento dos membros e servidores e coordenar a sua implementação junto às unidades do TCE-MT.

Art. 13. No âmbito da Política de Gestão de Pessoas, instituída por essa norma, são responsabilidades das lideranças do TCE-MT:

I – desempenhar efetivamente o papel de gestor de pessoas dos seus liderados, conforme responsabilidades definidas nos atos normativos que instituem os instrumentos de gestão de pessoas nos termos desta Política;

II – disseminar, contribuir, incentivar e fazer cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política;

III – desenvolver um ambiente no qual as pessoas estejam comprometidas com o seu trabalho e empenhadas em oferecer o seu melhor para garantir o cumprimento do propósito institucional



IV – utilizar as ferramentas e promover as ações disponibilizadas pela área de Gestão de Pessoas para a implementação da Política de Gestão de Pessoas no âmbito de suas equipes;

V – orientar, estimular e fiscalizar o processo de desenvolvimento de seus liderados;

VI – participar de formação específica, no intuito de aprimorar o desempenho de suas atribuições;

VII – apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos seus liderados;

VIII – alimentar as informações que lhe competem para compor a base de dados do Sistema de Informações da Gestão de Pessoas.

Art. 14. No âmbito da Política de Gestão de Pessoas, instituída por essa norma, são responsabilidades dos servidores do TCE-MT:

I – conhecer o propósito organizacional e estabelecer suas práticas de trabalho dentro dessas premissas;

II – contribuir, incentivar e fazer cumprir as orientações estabelecidas nessa política;

III – comunicar a sua liderança e, quando necessário, a área de Gestão de Pessoas eventuais ações que comprometam as diretrizes desta Política;

IV – buscar seu desenvolvimento contínuo e executar as ações de desenvolvimento a ele ofertado e a aplicação de seu aprendizado no exercício de suas funções;

V – solicitar à liderança apoio para desenvolver suas competências, quando necessário;

VI – zelar pelo seu bem-estar físico, psíquico e social;

VII – realizar sempre a atualização dos seus dados nos Sistemas de Informações de Gestão de Pessoas.

Art. 15. Compete à Escola Superior de Contas, no âmbito dessa Política de Gestão de Pessoas, atuar em parceria com a Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas e demais unidades do TCE, na execução das ações de desenvolvimento previstas em planejamento previamente elaborado e pautado nas necessidades institucionais.

Art. 16. A presente Resolução entra em vigência na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, a Resolução Normativa nº 003/2009.



Participaram da deliberação os Conselheiros ANTONIO JOAQUIM, VALTER ALBANO, WALDIR JÚLIO TEIS, DOMINGOS NETO, SÉRGIO RICARDO e GUILHERME ANTONIO MALUF.

Presente, representando o Ministério Público de Contas, o Procurador-geral ALISSON CARVALHO DE ALENCAR.

Publique-se.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso, em Cuiabá, 18 de outubro de 2022.

(assinaturas digitais disponíveis no endereço eletrônico: www.tce.mt.gov.br)

CONSELHEIRO JOSÉ CARLOS NOVELLI – Relator Nato
Presidente

ALISSON CARVALHO DE ALENCAR
Procurador-geral de Contas