Portaria n. 725, 28 de agosto de 2017.

Dispõe sobre o Programa de Capacitação Permanente de Líderes do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia.

O CONSELHEIRO PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA, usando da competência que lhe confere o inciso VI, artigo 66 da Lei Complementar n. 154, de 26.7.1996, e considerando o Memorando n. 0222/2017-SEGESP de 2.8.2017,

CONSIDERANDO a necessidade de alinhar as práticas de educação corporativa e gestão de pessoas aos objetivos e diretrizes estabelecidos no Marco de Medição de Desempenho dos Tribunais de Contas – MMD-TC, em especial no que se refere ao item 8.4.3, que prevê a necessidade de Programa de Capacitação Permanente de Líderes;

CONSIDERANDO a imprescindibilidade de dar continuidade à implantação das políticas de gestão de pessoas regulamentada pela Resolução n. 69/TCE-RO-2010;

CONSIDERANDO que o Objetivo Estratégico de n. 10, previsto no Planejamento Estratégico 2016/2020 do TCE-RO, contempla a promoção da política de valorização dos servidores e a melhoria do desempenho;

CONSIDERANDO a manifestação favorável à instituição do Programa de Capacitação Permanente de Líderes pela Escola Superior de Contas, e

CONSIDERANDO, finalmente, a necessidade de estimular o processo de aprimoramento gerencial, promover ações de integração e desenvolvimento das áreas com foco em resultados, resolve:

Art. 1º Instituir o Programa de Capacitação Permanente de Líderes do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, tendo como objetivo promover o desenvolvimento gerencial e das relações entre as unidades funcionais e as pessoas, bem como, em prol do desenvolvimento de uma cultura voltada para o planejamento e obtenção de resultados.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação Permanente de Líderes deverá ser desdobrado em Planos Anuais de Capacitação Gerencial, com base nas competências requeridas pelo TCE-RO.

Art. 2º O Programa de Capacitação Permanente de Líderes tem por finalidade desenvolver a formação e capacitação necessária para que os gestores do TCE-RO possam liderar pessoas e equipes de trabalho, planejar e orientar processos operacionais, priorizar ações, proceder à leitura de cenários, definir objetivos e metas organizacionais, planejar, negociar, obter e avaliar resultados.

Parágrafo único. As ações e atividades do programa a que se refere o *caput* poderão ser organizadas em módulos ou eventos, e planejadas de modo a permitir a participação de todos os ocupantes de cargos e funções de chefia e direção, alternadamente, e dos substitutos regularmente designados, devendo ser incluídos, progressivamente, outros servidores que apresentem perfil para o desempenho de papel gerencial.

DOS CONCEITOS

Art. 3º Para os fins desta Portaria ficam estabelecidos os seguintes conceitos:

I - Competências: conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e realizações que credenciam o servidor para o desempenho profissional de uma ação específica ou em uma determinada área;

II - Eixos Temáticos de Competências Gerenciais: rol exemplificativo de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que o servidor apresente desempenho gerencial satisfatório;

III - Capacitação: processo permanente e estruturado de aprendizagem, que utiliza ações de formação e aperfeiçoamento, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências individuais e institucionais;

IV - Programa de Capacitação Permanente de Líderes: instrumento que sistematiza e formaliza ações educacionais estruturadas em prol do desenvolvimento de competências gerenciais orientadas ao alcance de objetivos estratégicos, táticos e operacionais do Tribunal, que deverá abranger ações de Capacitação Interna, Externa, de Atualização e de Formação Continuada, em forma de Plano Anual de Capacitação Gerencial;

V – Plano Anual de Capacitação Gerencial: documento que agrupa de forma estruturada as ações educacionais a serem implementadas anualmente pela instituição, visando ao atendimento de demandas específicas e ao desenvolvimento de competências gerenciais necessárias à realização da missão institucional do Tribunal, previstas no Programa de Capacitação Permanente de Líderes;

VI - Gestor: titular de unidade da estrutura administrativa do Tribunal, a quem compete as atividades de direção e chefia, conforme definido em lei;

VII - Evento: é a ocorrência da ação educacional, realizada nas modalidades presencial e/ou a distância, e organizada em diversos formatos (interno, externo, de formação continuada ou de atualização profissional), que contribuam para o desenvolvimento do gestor e que atendam aos interesses do Tribunal;

VIII - Evento de Capacitação Gerencial Interno: destinado aos ocupantes de

cargos e funções de chefia e direção de setores e equipes de trabalho, promovida pelo TCE-RO, organizada no contexto de um programa educacional e realizado com recursos e pessoal próprios ou em regime de cooperação com outras instituições, nas dependências do Tribunal ou em modalidade a distância;

IX - Evento de Capacitação Gerencial Externo: voltado à formação de gestores para o exercício de cargos e funções de chefia e direção de setores e equipes de trabalho, totalmente promovida e organizada por instituição outra que não o TCE-RO;

X – Ações de Atualização Profissional: visam à realização ou participação de gestores em congressos, seminários, conferências, simpósios, fóruns, palestras, visitas, encontros técnicos ou similares, para fins de atualização em inovações conceituais, técnicas, legais, metodológicas e tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exercem e em temas relevantes para o interesse do serviço;

XI - Ações de Formação Continuada: referem-se à participação em cursos de pós-graduação com o objetivo de promover a especialização e o aperfeiçoamento de servidores, bem como a pesquisa, produção, aplicação e disseminação de conhecimentos em áreas do saber relacionadas à liderança e gestão, de acordo com a Resolução n. 180/2015/TCE-RO.

XII - Pós-graduação: programa educacional regulamentado pelo poder público envolvendo atividades de formação e de pesquisa científica realizadas por intermédio de curso de especialização, também conhecido como pós-graduação *lato sensu*, ou em programa de mestrado e doutorado, correspondendo à pós-graduação *stricto sensu*.

DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º O Programa de Capacitação Permanente de Líderes rege-se pelos seguintes princípios:

I - capacitação gerencial como processo contínuo e orientado por diagnósticos periódicos que atendam às competências requeridas pelo Tribunal;

II - valorização da carreira e do desenvolvimento dos servidores;

III - vinculação das ações de educação gerencial aos objetivos estratégicos do Tribunal;

IV - corresponsabilidade de gestores com o processo de desenvolvimento do servidor e da equipe;

V - disseminação de conhecimento gerencial alinhado às boas práticas de gestão de pessoas contemporâneas.

DOS OBJETIVOS

Art. 5º O Programa de Capacitação Permanente de Líderes tem como objetivos permanentes:

I - desenvolver competências de liderança e gestão priorizadas pelo TCE-RO, a fim de aperfeiçoar equipes e otimizar o desempenho;

II - fomentar a participação de gestores em cursos de capacitação e formação;

III - preparar e capacitar servidores para o desempenho de funções gerenciais alinhadas aos objetivos estratégicos, táticos e operacionais do TCE-RO;

IV - promover a pesquisa, a produção e a sistematização de conhecimentos em temas relacionados às competências gerenciais na administração pública e à missão institucional do TCE-RO.

DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE DE LÍDERES

Art. 6º O Programa de Capacitação Permanente de Líderes, instituído por esta Portaria, é o instrumento que sistematiza e formaliza ações educacionais estruturadas em prol do desenvolvimento de competências gerenciais orientadas ao alcance de objetivos estratégicos, táticos e operacionais do Tribunal, que abrangerá, conforme as necessidades do Tribunal, as seguintes ações, em forma de Plano Anual de Capacitação Gerencial:

I - Ação de Capacitação Interna;

II - Ação de Capacitação Externa;

III - Ação de Atualização Profissional;

IV - Ação de Formação Continuada.

§ 1º As ações elencadas nos incisos de I a IV poderão ser presenciais, a distância ou mediante trilhas de aprendizagem disponibilizadas em módulos, conforme Plano de Capacitação Gerencial organizado pela Escola Superior de Contas em conjunto com a Secretaria de Gestão de Pessoas.

§ 2º O Programa de Capacitação Permanente de Líderes previsto no caput terá duração indeterminada, devendo ser atendido de forma contínua por meio de Planos Anuais de Capacitação Gerencial.

~~Art. 7º O Programa de Capacitação Permanente de Líderes é composto pelos seguintes Eixos Temáticos de Competências Gerenciais:~~ (Revogado pela Portaria n. 416, de 27 de junho de 2019)

~~I - Alocação de recursos: estabelecer prioridades e alocar recursos (humanos, materiais e patrimoniais), de forma eficiente, para o alcance dos objetivos organizacionais;~~

~~II - Avaliação de desempenho: avaliar e acompanhar continuamente o desempenho individual e coletivo da equipe de trabalho com base em conhecimentos técnicos do processo de trabalho, com intuito de viabilizar o aperfeiçoamento da área;~~

~~III - Coordenação: mobilizar e coordenar esforços individuais e da equipe para o alcance dos objetivos organizacionais;~~

~~IV - Dimensionamento do trabalho: planejar o dimensionamento do trabalho (distribuição da equipe), de acordo com as necessidades técnicas e humanas da área sob sua responsabilidade;~~

~~V - Formação: identificar necessidades de desenvolvimento pessoal e profissional alinhadas aos objetivos do TCE;~~

~~VI - Gestão Participativa e Delegação de Tarefas: favorecer a participação de servidores no processo de tomada de decisões, estimulando as contribuições individuais;~~

~~VII - Negociação: negociar prazos e resultados com sua equipe de trabalho e com outras áreas do Tribunal, por meio da mediação em consonância com as premissas legais e diretrizes do TCE;~~

~~VIII - Orientação e comunicação: comunicar continuamente a equipe de trabalho sobre estratégias, planos e decisões do TCE;~~

~~IX - Planejamento do trabalho: formular e implementar planos e estratégias de~~

~~ação, em alinhamento com os objetivos organizacionais;~~

~~X - Solução de conflitos: administrar mudanças e conflitos junto à equipe considerando interesses individuais e os objetivos do trabalho;~~

~~XI - Solução de problemas de processos de trabalho: identificar, definir e implantar alternativas viáveis para a solução de problemas nos processos de trabalho;~~

~~XII - Valorização: valorizar as contribuições individuais dos profissionais de sua equipe, de forma equitativa.~~

~~Parágrafo único. Os eventos integrantes do Plano Anual de Capacitação Gerencial deverão contemplar os Eixos Temáticos de Competências Gerenciais descritos nos incisos I a XII deste artigo, sem prejuízo de outros temas de interesse do Tribunal.~~ (Revogado pela Portaria n. 416, de 27 de junho de 2019)

~~Art. 7º As competências gerenciais a serem utilizadas no Programa de Capacitação Permanente de Líderes do TCE-RO passarão a ser àquelas constantes da Matriz de Competências de que trata o Anexo 4. (Redação dada pela Portaria n. 416, de 27 de junho de 2019)~~ (Revogada pela Portaria n. 4/GABPRES, de 27 de abril de 2021)

~~Parágrafo Único. As demais determinações previstas na Portaria TCE-RO n. 725, de 28 de agosto de 2017 permanecem vigentes até que outro ato normativo venha alterá-las. (Redação dada pela Portaria n. 416, de 27 de junho de 2019)~~ (Revogada pela Portaria n. 4/GABPRES, de 27 de abril de 2021)

DA ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO GERENCIAL PARA ATENDIMENTO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE DE LÍDERES

Art. 8º O Plano Anual de Capacitação Gerencial será elaborado pela Escola Superior de Contas, com auxílio da SEGESP.

§ 1º O levantamento prévio de necessidades de capacitação decorrentes de lacunas de competências, dos resultados decorrentes do programa de gestão do desempenho e das metas estabelecidas no planejamento estratégico do Tribunal, será efetuado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, que servirá como um dos instrumentos para a elaboração do plano anual de capacitação.

§ 2º São instrumentos essenciais para a elaboração do Plano Anual de Capacitação Gerencial:

I - o Levantamento das Necessidades de Capacitação – LNC realizado pela Escola Superior de Contas com participação da Secretaria de Gestão de Pessoas;

II - o rol de requisitos necessários para o desempenho dos espaços ocupacionais, dos cargos e das funções da estrutura do Tribunal, conforme definido em lei.

§ 3º O Levantamento das Necessidades de Capacitação - LNC para efeitos da elaboração do Plano Anual de Capacitação Gerencial com vistas ao atendimento do Programa de Capacitação Permanente de Líderes poderá ser efetuado por meio de formulário, entrevistas, reuniões e outras técnicas que permitam a adequada identificação das lacunas de conhecimentos a suprir ou das potencialidades a desenvolver, e indicará:

I - as competências a serem desenvolvidas e os objetivos aos quais estão associadas;

II - os perfis ocupacionais e/ou cargos que precisam ser contemplados;

III - a quantidade estimada de servidores que necessitam da capacitação;

IV - as prioridades para o atendimento.

Art. 9º A execução das ações educacionais previstas no Plano Anual de Capacitação Gerencial para atendimento do Programa de Capacitação Permanente de Líderes, respeitadas as técnicas e estratégias pedagógicas apropriadas a cada necessidade, se dará mediante as seguintes formas:

I - realização de eventos promovidos pelo Tribunal:

a) por instrutoria interna;

b) por contratação de profissionais ou instituições especializadas;

c) por convênios, parcerias e acordos de cooperação com outros órgãos públicos ou instituições de ensino;

d) em modalidade à distância, em plataforma tecnológica apropriada e acessível a todos os servidores;

II - eventos promovidos por outras instituições.

Art. 10. O Plano Anual de Capacitação Gerencial para atendimento do Programa de Capacitação Permanente de Líderes conterá, sem prejuízo de outros elementos estabelecidos no projeto político-pedagógico, as seguintes informações:

I - demonstração da(s) metodologia(s) adotada(s) na realização do diagnóstico de necessidades e no planejamento da capacitação;

II - objetivos geral e específicos;

III – explicitação do(s) eixo(s) temático(s) de competências gerenciais que serão objeto de desenvolvimento em cada evento, com indicação da forma prioritária de realização das respectivas ações;

IV - quantidade ou parâmetros para definição de vagas, nos casos que importem em custeio direto;

V - indicação do público-alvo a ser atingido, com objetivos, metas e indicadores;

VI - cronograma anual de realização dos eventos;

VII - previsão de custos orçamentários.

Art. 11. A consolidação das informações sobre as necessidades de capacitação e a elaboração do Plano Anual de Capacitação Gerencial será feita pela Escola Superior de Contas, em articulação com a Secretaria de Gestão de Pessoas por meio da Divisão de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal.

Art. 12. O Plano Anual de Capacitação Gerencial para atendimento do Programa de Capacitação Permanente de Líderes será submetido à apreciação e aprovação da Presidência do Tribunal.

Parágrafo único. A divulgação da programação dos eventos será feita por meio de informativo específico ou nos meios eletrônicos de comunicação interna.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 13. A Presidência do Tribunal poderá dispor, mediante portaria, sobre os

aspectos operacionais do programa.

Art. 14. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 15. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Porto Velho, 28 de agosto de 2017.

EDILSON DE SOUSA SILVA
CONSELHEIRO PRESIDENTE