(REVOGADA PELA RESOLUÇÃO N. 307/2019/TCE-RO)

~~RESOLUÇÃO Nº 69/TCE-RO-2010~~

~~Dispõe sobre a política de gestão de pessoas no Tribunal de Contas do Estado de Rondônia.~~

~~O **PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA**, no uso das atribuições que lhe conferem os artigos 175 e 187, inciso XXII, artigos 121, inciso I, alínea "p" do Regimento Interno, c/c o artigo 66 inciso III da Lei Complementar 154/1996, e~~

~~Considerando que o Tribunal deve estimular seus servidores a desenvolver e a utilizar seu pleno potencial de forma alinhada com as estratégias e valores da organização;~~

~~Considerando que a capacidade de o Tribunal gerar resultados depende essencialmente da competência, da motivação, do comprometimento e da integração de seus servidores e que esses aspectos podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas;~~

~~Considerando a necessidade de maior transparência e efetividade das ações de gestão de pessoas;~~

~~Considerando as competências da Secretaria Geral de Administração – SGA e do Departamento de Recursos Humanos - DERH, dispostas nos art. 237 do Regimento Interno, bem como do Instituto de Estudos e Pesquisas Conselheiro José Renato da Frota Uchoa – IEP, dispostas no § 1º do Art. 4º da Lei Complementar nº 307, de 1º de outubro de 2004,~~

~~RESOLVE:~~

~~Art. 1º Instituir a política de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, que observará o disposto nesta Resolução.~~

~~Art. 2º A política de gestão de pessoas é instituída no Tribunal de Contas do Estado de Rondônia com o objetivo de estimular o desenvolvimento de profissionais para exercer suas responsabilidades, visando o comprometimento com a efetividade do controle externo e com a melhoria da gestão pública.~~

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

~~I - gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, bem como a favorecer o alcance dos resultados institucionais;~~

~~II - gerente: servidor que entrega resultados à organização por meio de gestão de pessoas, de recursos e de processos de trabalho no âmbito de unidades do Tribunal, de projetos ou de grupos de trabalho;~~

~~III - aprendizagem organizacional: processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimento que visa ao desenvolvimento das competências organizacionais;~~

~~IV - competência organizacional: conjunto de práticas necessárias ao cumprimento da missão e à construção da visão de futuro do Tribunal;~~

~~V - competência profissional: capacidade do servidor de mobilizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes e de demonstrar um saber agir responsável que o leve a obter desempenho compatível com a natureza e atribuições do cargo ou função;~~

~~VI - perfil profissional: conjunto de competências profissionais, estilo de comportamento e outras características pessoais que influenciam o desempenho apresentado pelo servidor;~~

~~VII - cargo/função: conjunto de responsabilidades e atribuições de natureza permanente, com denominação própria, quantidade certa prevista em lei , para provimento efetivo, temporário ou em comissão, no qual será avaliado o desenvolvimento e o desempenho do servidor;~~

~~VIII - lacuna de competência: diferença entre o grau de domínio da competência apresentado pelo servidor e o grau de domínio requerido em determinado cargo/função, quando o grau de domínio apresentado estiver aquém do requerido; e~~

~~IX - 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.~~

~~§ 1º A competência profissional classifica-se em:~~

~~I competência pessoal: requerida dos servidores como meio de sustentação de níveis de desempenho e comportamento adequados, frente aos desafios institucionais encontrados individualmente ou em equipe, no exercício dos respectivos cargos ou funções;~~

~~II competência técnica: requerida dos servidores de acordo com a área funcional ou com os processos de trabalho relacionados a determinado cargo ou função; e~~

~~III competência de liderança e gestão: necessária ao exercício de função gerencial.~~

~~§ 2º O grau de domínio requerido em cada competência poderá variar em razão das características de cada cargo ou função.~~

~~Art. 4º A gestão de pessoas no Tribunal orienta-se pelos seguintes princípios:~~

~~I - as principais estratégias para o alcance da excelência em gestão de pessoas serão a valorização das pessoas e o estímulo ao trabalho em equipe e à aprendizagem organizacional;~~

~~II - a promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos servidores e de clima organizacional favorável ao desempenho será considerada prioritária em todas as ações relativas a gestão de pessoas;~~

~~III – os cargos e funções do Tribunal serão definidos e atualizados de modo a enriquecer as possibilidades de atuação dos servidores e a favorecer o desenvolvimento e o aprimoramento das competências organizacionais;~~

~~IV – todo servidor será informado das responsabilidades e dos perfis profissionais inerentes a cada cargo e função em que estiver investido, a fim de melhor orientar seu desempenho e desenvolvimento profissionais;~~

~~V – todo servidor terá acesso a serviços de identificação de perfis profissionais e de orientação quanto a direitos e deveres funcionais, os quais lhe proporcionarão informações para, em conjunto com seu gerente, orientar e melhorar seu desempenho e desenvolvimento profissionais;~~

~~VI – todo servidor terá acesso a informações e decisões que afetem diretamente a sua vida funcional;~~

~~VII – as competências profissionais dos servidores poderão ser identificadas mediante técnicas de mapeamento, podendo abranger, sem prejuízo de outras técnicas, auto-avaliação, avaliação de pares, gerentes, subordinados e clientes;~~

~~VIII – as oportunidades de desenvolvimento de competências serão oferecidas a todos os servidores, prioritariamente, de acordo com mapeamento das competências necessárias estabelecidas para os diversos cargos, funções e unidades administrativas;~~

~~IX – serão criadas condições que estimulem as pessoas a produzir, a compartilhar e a disseminar conhecimentos relevantes para seu desenvolvimento profissional e para a atuação do Tribunal;~~

~~X – a seleção de novos servidores será feita com foco nas competências profissionais que atendam às necessidades institucionais;~~

~~XI – a seleção interna de servidores para atuar em determinada unidade administrativa, inclusive em função gerencial, quando couber, será feita com base na análise de perfis profissionais;~~

~~XII – a movimentação interna de servidores considerará o perfil profissional do servidor a ser movimentado e o perfil requerido para a unidade administrativa de destino, bem como o impacto dessa movimentação na oferta de competências para o funcionamento das unidades de origem e de destino;~~

~~XIII – todo servidor recém-ingressado ou recém-movimentado receberá, do gerente da unidade, o apoio necessário para que sua integração e adaptação ao novo ambiente de trabalho se dêem de forma harmoniosa;~~

~~XIV – serão reconhecidos publicamente os servidores bem-sucedidos no desenvolvimento de suas competências e aqueles que, individualmente ou em equipes, oferecerem contribuições importantes às suas unidades e à instituição;~~

~~XV – os critérios de acesso às oportunidades de desenvolvimento, de movimentação e de seleção interna, inclusive para cargos comissionados, deverão considerar o reconhecimento institucional a que se refere o inciso anterior;~~

~~XVI – servidor em situação de inadaptação funcional contará com apoio institucional para superar a dificuldade apresentada com base no diagnóstico das causas da inadaptação;~~

~~XVII - as práticas de gestão de pessoas primarão pela transparência, eficiência, eficácia e melhoria contínua; e~~

~~XVIII - a prestação de serviços de pessoal buscará a constante automação dos processos de trabalho.~~

~~§ 1º Terão acesso às informações de determinado perfil profissional, além do próprio servidor, sua chefia imediata e demais servidores formalmente autorizados pelos titulares do IEP, da SGA e da Presidência.~~

~~§ 2º As informações relativas ao perfil profissional dos servidores somente poderão ser divulgadas para pessoas distintas das relacionadas no parágrafo anterior com a autorização expressa do servidor detentor do perfil.~~

~~Art. 5º São responsabilidades dos gerentes no que se refere à gestão de pessoas:~~

~~I - construir com sua equipe uma visão de futuro compartilhada que esteja alinhada com os valores e as 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 existentes em sua equipe com a necessidade de alcance das metas estipuladas para a unidade;~~

~~IV - promover ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;~~

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

~~VI - reconhecer e celebrar com regularidade as realizações da equipe, valorizando as contribuições individuais;~~

~~VII - estabelecer gestão transparente e participativa;~~

~~VIII - identificar e desenvolver habilidades de liderança na equipe;~~

~~IX - empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao desempenho e desenvolvimento da equipe;~~

~~X - ser exemplo de atuação ética, demonstrando senso de responsabilidade e de comprometimento com o desempenho do Tribunal e com o serviço público; e~~

~~XI - promover a aplicação da política de gestão de pessoas às ações de seleção, integração, movimentação e desenvolvimento de pessoas e gestão de desempenho, entre outras, observando os princípios contidos no art. 4º desta Resolução.~~

~~§ 1º O gerente terá acesso a programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão e a serviços de consultoria interna para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.~~

~~§ 2º Servidores com potencial para o desempenho de funções gerenciais poderão ter acesso a programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão.~~

~~Art. 6° São responsabilidades do servidor no que se refere à gestão de pessoas:~~

~~I - empenhar-se para a concretização da visão de futuro da unidade e da instituição;~~

~~II - buscar o aprimoramento de seu perfil profissional, de forma a poder atuar com proficiência em determinados cargos e unidades administrativas;~~

~~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 nessas questões;~~

~~V - adotar postura condizente com os valores institucionais; e~~

~~VI - contribuir para a implementação da política de gestão de pessoas do Tribunal.~~

~~Parágrafo único. O servidor terá acesso a programas de desenvolvimento de competências pessoais e técnicas para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.~~

~~Art. 7º Fica criado o Comitê de Gestão de Pessoas do TCE-RO - CGP com a finalidade de propor, acompanhar e desenvolver a política de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal e assessorar a Secretaria Geral de Administração/Departamento de Recursos Humanos e a Presidência em matérias correlatas, competindo-lhe precipuamente:~~

~~I - realizar avaliações periódicas das práticas de gestão de pessoas e estabelecer diretrizes para a melhoria contínua, em consonância com o plano estratégico do TCE-RO;~~

~~II - propor a criação de mecanismos de captação e análise de percepções e expectativas dos servidores com relação às práticas de gestão de pessoas;~~

~~III - apresentar, quando constatar a necessidade, proposta para a instituição de novos cargos, funções e unidades administrativas.~~

~~§ 1º O Presidente do Tribunal regulamentará as medidas propostas pelo Comitê objetivando a melhoria contínua da gestão de pessoas do TCE-RO.~~

~~§ 2º O Comitê funcionará a partir da publicação desta Resolução, em caráter permanente, e será coordenado pelo Diretor do Departamento de Recursos Humanos.~~

~~Art. 8º Integram o Comitê de Gestão de Pessoas do Tribunal:~~

~~I - o Secretário-Geral de Administração;~~

~~II- o Secretário-Geral de Controle Externo;~~

~~III - o Secretário Geral de Planejamento;~~

~~IV - o Secretário-Geral das Sessões;~~

~~V - o Chefe de Gabinete da Presidência;~~

~~VI - o Chefe de Gabinete da Corregedoria;~~

~~VII - o Chefe de Gabinete da Ouvidoria;~~

~~VIII - o Gerente Geral do Instituto de Estudos e Pesquisas Conselheiro José Renato da Frota Uchôa;~~

~~IX - Diretor da Escola de Contas;~~

~~X – o Diretor do Departamento de Recursos Humanos;~~

~~XI – o Controlador da CAAD – Controladoria de Análise e Acompanhamento da Despesa dos Controles Internos;~~

~~Parágrafo único. Os integrantes do Comitê designarão seus eventuais substitutos.~~

~~Art. 9º Compete à SGA a coordenação e a proposição de regulamentação das atividades inerentes à gestão de pessoas no Tribunal, no âmbito de sua competência, com o apoio das seguintes unidades:~~

~~I – Instituto de Pesquisas Conselheiro José Renato da Frota Uchoa - IEP, por meio da Escola de Contas, para, no âmbito de sua competência, executar projetos que visem à aprendizagem organizacional e ao desenvolvimento de competências de liderança e gestão;~~

~~II – Comitê de Gestão de Pessoas do TCE-RO – CGP, no âmbito da competência definida no Art. 7º desta Resolução;~~

~~III – Departamento de Recursos Humanos – DERH, para elaborar e propor, utilizando-se de consultorias externas quando possível, programas e projetos a serem desenvolvidos em decorrência da implantação da política de gestão de pessoas, inclusive aqueles arrolados no Art. 10 desta Resolução, indicando unidade administrativa a responsabilizar-se pela execução, conforme a natureza do programa ou projeto.~~

~~Art. 10 Decorrem da implantação da política de gestão de pessoas, sem prejuízo de outros a serem propostos, a criação e desenvolvimento dos seguintes projetos e programas:~~

~~I – Projetos:~~

~~*a)* pesquisa de clima organizacional;~~
~~*b)* mapeamento das competências (organizacionais, pessoais, técnicas e gerenciais);~~
~~*c)* informatização do sistema de gestão de pessoas.~~

~~II – Programas:~~

~~*a)* Qualidade de vida no trabalho:~~
~~1. saúde e segurança no trabalho;~~
~~2. banco de horas;~~
~~3. readaptação funcional;~~
~~4. integração de pessoas;~~
~~5. atendimento a inativos;~~
~~6. preparação para aposentadoria;~~
~~7. Coral *Cantos de Rondônia*.~~

~~*b)* Desenvolvimento das competências:~~
~~1. formação e desenvolvimento de gerentes;~~
~~2. capacitação e treinamento de servidores e estagiários.~~

~~*c)* Gestão do desempenho:~~
~~1. remodelação da avaliação de desempenho;~~
~~2. remodelação do sistema de produtividade;~~

~~3. sistema de retribuição – benefícios financeiros e não financeiros.~~

~~*d)* Captação:~~

~~1. recrutamento e seleção interna e externa para efetivos, comissionados e remoção para secretarias regionais;~~

~~2. ambientação de recém-ingressados;~~

~~3. planejamento e reposição.~~

~~*e)* Aprendizagem - partilha e disseminação do conhecimento organizacional:~~

~~1. experiências resultantes das auditorias;~~

~~2. jurisprudência do tribunal;~~

~~3. resultados de interesse público;~~

~~4. registro e memória organizacional;~~

~~5. informações e estratégias gerenciais.~~

~~Parágrafo único. Os projetos e programas obedecerão a ordem estabelecida neste artigo, salvo modificação deliberada pelo Conselho Superior de Administração.~~

~~Art. 11. O Comitê de Gestão de Pessoas apresentará ao Presidente do Tribunal, no prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Resolução, projeto de regulamentação de suas atribuições, a ser apreciado pelo Conselho Superior de Administração.~~

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

Porto Velho-RO, 02 de dezembro de 2010.

JOSÉ GOMES DE MELO

Conselheiro Presidente