

Processo nº 12.827-9/2009
Interessado TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO
Assunto Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas no Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso.
Relator Nato Conselheiro Presidente ANTONIO JOAQUIM
Sessão de Julgamento 21-7-2009

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 003/2009

DISPÕE SOBRE A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS NO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 3º e incisos III e V do artigo 4º, ambos da Lei Complementar nº 269/2007 (Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso), combinados com os incisos VI e IX do art. 30 da Resolução nº 14/2007 (Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso);

Considerando que a efetividade da Missão, Visão, Estratégias, Metas e Valores da instituição requer excelência profissional, compromisso, envolvimento e satisfação das pessoas que a integram;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso, 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 o cumprimento do propósito da instituição.

Art. 2º Para atendimento ao disposto nesta Resolução, considera-se:

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

II- Líder: 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- Propósito: Missão, Visão e Valores.

IV- Aprendizagem institucional: competências adquiridas pela prática de atividades cotidianas da instituição e de ações sistemáticas e organizadas de formação, treinamento e desenvolvimento.

V- Competência Institucional: conjunto de práticas necessárias ao cumprimento da Missão e Visão de futuro, dentro dos Valores estabelecidos pela instituição.

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

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

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

IX- Espaço Ocupacional: conjunto de responsabilidades e de perfis profissionais a ela inerentes, caracterizado por objetivo específico;

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

XI- 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.

§ 1º A competência profissional é classificada em:

I- Competência Comportamental: conjunto de comportamentos mensuráveis requeridos pela função, que possam interferir no desempenho do servidor;

II- Competência Técnica: é o conjunto de conhecimentos e habilidades requerido pelos processos de trabalho específicos de cada função;

Art. 3º - A unidade de Gestão de Pessoas no Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso 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 de 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;

V – Criação e promoção de mecanismos de avaliação de desempenho com foco em competência para subsidiar ações de capacitação e aprimoramento profissional e que servirá, também, como parâmetro de progressão funcional;

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;

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, incluindo os cargos de natureza gerencial que têm caráter facultativo;

X- Criação de condições de integração para todo servidor recém-ingressado em uma unidade, facilitando sua adaptação ao novo espaço ocupacional;

XI- Reconhecimento público das contribuições, para a melhoria da instituição, decorrentes do êxito individual ou de equipes de servidores no desenvolvimento de suas competências, respeitando-se o § 2º deste artigo;

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

XIII- Busca da constante padronização dos processos de trabalho;

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

§ 1º Terão acesso às informações sobre o perfil profissional o próprio servidor, sua liderança, o presidente, os conselheiros e o Comitê de Gestão.

§ 2º As informações relativas ao perfil profissional somente serão divulgadas para pessoas distintas das relacionadas no parágrafo anterior com autorização expressa do servidor.

Art. 4º - 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- Realizar uma gestão transparente e participativa;

VIII- Solicitar apoio à coordenação 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, com rigor, as diretrizes desta Política às ações de seleção, integração, movimentação, de desenvolvimento e gestão de desempenho;

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

Art. 5º 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;

Processo nº 12.827-9/2009
Interessado TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO
Assunto Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas no Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso.
Relator Nato Conselheiro Presidente ANTONIO JOAQUIM
Sessão de Julgamento 21-7-2009

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 003/2009

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 e aos serviços de consultoria para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

Participaram do julgamento os Senhores Conselheiros VALTER ALBANO, HUMBERTO BOSAPO, WALDIR JÚLIO TEIS e CAMPOS NETO .

Participaram, ainda, do julgamento o Auditor Substituto de Conselheiro LUIZ HENRIQUE LIMA, em substituição ao Conselheiro JOSÉ CARLOS NOVELLI, e o Auditor Substituto de Conselheiro ISAIAS LOPES DA CUNHA, em Substituição ao Conselheiro ALENCAR SOARES, conforme artigo 104, inciso I, da Resolução nº 14/2007.

Presente, representando o Ministério Público, o Procurador-Chefe, GUSTAVO COELHO DESCHAMPS.

Publique-se.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso, Cuiabá, 21 de julho de 2009.

CONSELHEIRO ANTONIO JOAQUIM
Presidente

GUSTAVO COELHO DESCHAMPS
Procurador-Chefe