



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO TOCANTINS
Av. Joaquim Teotônio Segurado, 102 Norte, Cj. 01, Lts 01 e 02 - CEP 77006-002 - Palmas - TO - www.tceto.tc.br

PORTARIA Nº 531/2024

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO TOCANTINS, no uso da atribuição que lhe confere o art. 131, X, da Lei nº 1.284/2001, e

Considerando a Resolução ATRICON nº 13, de 30 de novembro de 2018, que aprovou as Diretrizes de Controle Externo relacionadas com a temática “Gestão de Pessoas nos Tribunais de Contas”, para fortalecimento do Sistema Nacional dos Tribunais de Contas e aperfeiçoamento do controle externo;

Considerando o Plano Estratégico 2023-2030 definido por este Tribunal, que traçou a “Perspectiva de Pessoas, Aprendizado e Inovação” que visa, dentre outras medidas, ampliar a capacidade operacional das fiscalizações; promover a gestão do conhecimento e o desenvolvimento de competência em uma abordagem multidisciplinar; promover a melhoria do desempenho dos servidores; promover a qualidade de vida e a valorização dos servidores;

Considerando o compromisso dos Tribunais de Contas do Brasil no aprimoramento da gestão de pessoas e no reconhecimento do papel estratégico do seu quadro de pessoal para alcance dos objetivos institucionais,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins, nos termos estabelecidos nesta Portaria, em consonância com as diretrizes do planejamento estratégico, com os valores e a missão desta Corte de Contas.

Parágrafo único. A implementação da Política de Gestão de Pessoas é de responsabilidade de todos os servidores e gestores do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins, nos termos desta Portaria.

Art. 2º O objetivo da presente política é estimular o desenvolvimento das competências, motivando e comprometendo os servidores com o exercício de suas responsabilidades de acordo com os resultados institucionais pretendidos a partir da orientação estratégica traçada pelo órgão.

Art. 3º Para a concretização da Política de Gestão de Pessoas são estabelecidas as seguintes diretrizes para desenvolvimento de projetos, programas e ações decorrentes:

- I - planejamento e gerenciamento de pessoas;
- II - fortalecimento do modelo de gestão de pessoas por competência, para atingimento dos resultados institucionais;
- III - seleção, ingresso, alocação e movimentação de pessoas;
- IV - carreira e gestão de desempenho;
- V - desenvolvimento de pessoas;
- VI - bem-estar e qualidade vida; e

VII - responsabilidades.

CAPÍTULO II

DO PLANEJAMENTO E DO GERENCIAMENTO DE PESSOAS

Art. 4º O modelo de gestão por competências será adotado com o objetivo de mobilizar o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e experiências dos servidores, alinhando-os aos objetivos institucionais.

Parágrafo único. Para os fins dispostos neste artigo, o mapeamento será a ferramenta fundamental para identificar as competências necessárias, assim como para estruturar ações de acompanhamento e aprimoramento.

Art. 5º O planejamento e o dimensionamento do quadro de pessoal considerarão as necessidades das áreas, levando em conta tanto os aspectos quantitativos quanto o perfil de competências requerido para a atuação dos servidores, evitando desequilíbrios e convergindo com as estratégias da instituição.

Art. 6º O gerenciamento de pessoas promoverá:

I - a mensuração da percepção dos servidores sobre aspectos principais da instituição, que podem afetar o desempenho e o comportamento, através de pesquisa de clima organizacional com periodicidade, no mínimo, bienal e a consequente construção coletiva de planos de ação;

II - o desenvolvimento, a manutenção e a atualização de um Banco de Talentos, contendo o perfil profissional dos servidores, bem como os demais requisitos constantes do art. 386 do Regimento Interno do TCE/TO;

III - iniciativas que mantenham os servidores informados sobre ações relativas à gestão de pessoas;

IV - a implementação de práticas de revisão, melhoria e acompanhamento periódico de normas e procedimentos sobre gestão de pessoas;

V - a informatização progressiva e a integração dos sistemas de pessoal, possibilitando a automação de processos e uma prestação de serviços ágil, transparente e objetiva;

VI - a prática de emissão de relatórios gerenciais sobre equipes e servidores, para subsidiar as decisões dos gestores;

VII - a adoção de indicadores para o monitoramento periódico de ações pertinentes à gestão de pessoas; e

VIII - a criação de programas que propiciem condições para a disseminação, o compartilhamento e a retenção de conhecimento entre servidores e gestores, a fim de implementar práticas organizacionais de gestão do conhecimento e de aprendizagem.

CAPÍTULO III

DA SELEÇÃO, DO INGRESSO, DA ALOCAÇÃO E DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAS

Art. 7º Os processos de seleção, ingresso, alocação e movimentação do servidor considerarão, prioritariamente, os perfis de competências das áreas.

Art. 8º A seleção de pessoas para provimento de cargos efetivos, por intermédio de concurso público, deverá observar o perfil das competências traçadas e os requisitos fixados para ingresso, de forma a suprir adequadamente as carências no quadro de pessoal.

Parágrafo único. Na seleção de pessoas para provimento de cargos de livre provimento, deverá ser observado, no que couber, o disposto neste artigo.

Art. 9º O processo de alocação dos servidores ingressantes considerará o planejamento e dimensionamento de pessoal, as prioridades do Tribunal de Contas, visando a lotação no local mais adequado.

Art. 10. A movimentação de servidores entre as unidades do TCE, dentro da mesma área de atuação ou desta para outra, observará o interesse institucional, as competências e impacto nas unidades envolvidas, seguindo as disposições do art. 3º da Resolução Administrativa TCE/TO nº 03, de 26 de maio de 2021.

Art. 11. Os servidores ingressantes serão acolhidos e integrados ao ambiente de trabalho, à cultura e aos valores do Tribunal de Contas.

Parágrafo único. O Programa de Ambientação para Servidores (PASE) terá como objetivo criar as melhores condições de inserção, no âmbito do Tribunal, a fim de que o novo servidor compreenda a missão do TCE/TO, a cultura institucional, bem como as responsabilidades da atuação profissional.

CAPÍTULO IV

DA GESTÃO DO DESEMPENHO

Art. 12. A gestão das carreiras proporcionará aos servidores a valorização do mérito e incentivará a qualificação continuada.

Art. 13. A gestão do desempenho deverá promover o acompanhamento sistêmico, periódico e continuado, utilizando critérios claros e objetivos para avaliar a atuação do servidor, com foco no desenvolvimento de competências.

Art. 14. A gestão baseada em desempenho favorecerá a construção de padrões internos de equidade, a partir das particularidades das áreas e das contribuições dos servidores, considerando que:

I - o desempenho será mensurado de forma clara, objetiva e periódica, com parâmetros previamente definidos, observando as competências alinhadas à estratégia da instituição;

II - os critérios avaliativos e os padrões de desempenho esperados serão revisados periodicamente e comunicados com antecedência, de forma clara, transparente e fomentando o compromisso de todos;

III - a técnica da devolutiva será utilizada periodicamente e proporcionará o alinhamento das expectativas do servidor e da gestão, a respeito de comportamentos, projetos e compromissos assumidos pelas partes, sobretudo acerca dos pontos positivos e daqueles suscetíveis de melhorias;

VI - o servidor será incentivado a complementar sua trajetória profissional participando de treinamentos, de ações inovadoras, programas ou projetos, visando a troca de conhecimento e de experiências;

V - a formação acadêmica suplementar do quadro de pessoal, reconhecida pelo Ministério da Educação (tais como graduação, especialização, mestrado e doutorado), que guarde pertinência com as atribuições e/ou atividades do Tribunal de Contas, será fomentada e reconhecida no desenvolvimento funcional, valorizando o aprimoramento contínuo do servidor; e

VI - os processos de estágio probatório e de desenvolvimento funcional (progressão e promoção) serão subsidiados por avaliações de desempenho.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 15. O desenvolvimento de competências capacitará os servidores a desempenharem suas funções conforme os padrões estabelecidos e alinhados aos objetivos estratégicos do Tribunal de

Contas, possibilitando a execução de atividades mais complexas, por meio de:

I - identificação das lacunas de competências, a fim de nortear as estratégias e as metodologias para a priorização e o acompanhamento de competências a serem desenvolvidas;

II - capacitações e treinamentos ofertados aos servidores, de modo a viabilizar o programa de desenvolvimento de competências e o atendimento de demandas específicas das áreas;

III - incentivo à participação de servidores na função de instrutores, como forma de reconhecimento e de valorização da qualificação e das competências, nos termos da legislação vigente;

IV - reconhecimento do potencial dos servidores para assumirem postos de liderança, por meio de processo estruturado e sistêmico;

V - orientação e acompanhamento específico direcionado aos gestores;

VI - adoção de medidas de apoio e suporte aos servidores que retornarem ao cargo de origem após exercerem posições de liderança, para reavaliação de competências e/ou compartilhamento de experiências adquiridas; e

VII - promoção de iniciativas que reconheçam as contribuições de servidores que possam compartilhar suas experiências como especialistas ou consultores em suas áreas do saber.

CAPÍTULO VI

DO BEM-ESTAR E DA QUALIDADE DE VIDA

Art. 16. As iniciativas voltadas para o bem-estar e a qualidade de vida dos servidores incluem ações que protejam sua integridade física, psíquica e social, visando proporcionar um ambiente de trabalho que favoreça a satisfação. Essas medidas incluem:

I - minimizar acidentes ou situações de risco nos locais de trabalho, conscientizando e viabilizando melhorias na segurança no trabalho e cumprindo as normas regulamentadoras - NRs;

II – promover programas preventivos de saúde capazes de oferecer apoio aos servidores, inclusive aos readaptados ou aos que necessitem de cuidados especiais e de acompanhamento frequente;

III – estimular práticas que favoreçam a saúde e a prevenção de doenças, como atividades esportivas, alimentação saudável e utilização de modais de transporte sustentáveis; e

IV - implementar programa permanente de preparação para aposentadoria.

CAPÍTULO VII

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 17. São responsabilidades do(a) gestor(a) no que se refere à gestão de pessoas:

I - alinhar os objetivos e as metas da unidade aos valores e estratégias institucionais;

II - identificar suas características pessoais e as dos servidores da unidade;

III - estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe;

IV - promover a integração de todos os servidores da equipe;

V - aperfeiçoar 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; e

VI - promover ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe.

Art. 18. São responsabilidades dos servidores, no que se refere à gestão de pessoas:

I - empenhar-se para a concretização da visão da instituição;

II - buscar o aprimoramento contínuo de seu perfil profissional, de forma a poder atuar com proficiência em seus espaços ocupacionais;

III - contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe; e

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

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. A Diretoria de Recursos Humanos poderá propor à Presidência parcerias institucionais relacionadas à gestão de pessoas.

Art. 20. O Tribunal de Contas prezará:

I - pela diversidade e promoção da ética e da igualdade racial e de gênero; e

II - pelos direitos e inclusão da pessoa com deficiência, garantidos por meio de iniciativas que promovam a isonomia de condições e de oportunidades.

Art. 21. Caberá às demais áreas da instituição cooperar com a Diretoria de Recursos Humanos na implementação da presente política, em especial:

I - o Instituto de Contas 5 de Outubro, no desenvolvimento e na execução de programas e ações de capacitação técnica, na esteira do Plano Anual de Formação e Capacitação – PAFC;

II - a Coordenadoria de Saúde (COSAU), na implementação de ações de bem-estar e qualidade de vida; e

III - a Coordenadoria de Desenvolvimento e Avaliação de Pessoal (COADP), no acompanhamento da política de gestão de desempenho dos servidores, bem como na coordenação, no acompanhamento e na supervisão do desempenho dos servidores.

Parágrafo único. A delimitação constante deste artigo não exclui a participação integrada e cooperada dos demais setores deste Tribunal, no tocante à implementação da Política de Gestão de Pessoas.

Art. 22. Os mecanismos de execução desta política, inclusive de planejamento, direcionamento, monitoramento e divulgação dos resultados alcançados serão definidos pela Diretoria de Recursos Humanos e a alta gestão, em consonância com o Plano Estratégico Institucional.

Parágrafo único. Poderá a Diretoria de Recursos Humanos solicitar à Presidência a constituição de comitês e comissões permanentes ou transitórias para tratar de assuntos correlatos à esta Política.

Art. 23. Esta Política de Gestão de Pessoas poderá ser desdobrada em programas, projetos, ações e em outros documentos normativos específicos do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins, observadas as diretrizes estabelecidas neste ato.

Parágrafo único. Dentro do atual ciclo, a “perspectiva de pessoas, aprendizado e inovação” será o instrumento de planejamento da Política de Gestão de Pessoas.

Art. 24. Fica o Comitê de Gestão de Pessoas autorizado a regulamentar as medidas necessárias à implementação desta Portaria.

Art. 25. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por **ANDRE LUIZ DE MATOS GONCALVES**, **PRESIDENTE**, em 04/07/2024, às 10:27, conforme art. 4º da Resolução Administrativa TCE/TO nº 001, de 15 de outubro de 2014.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tceto.tc.br/sei/processos/verifica.php> informando o código verificador **0729912** e o código CRC **6ACE47E0**.