



RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º 13/2021/TCMPA, de 07 de julho de 2021.

EMENTA: *Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará e dá outras providências.*

O **TRIBUNAL DE CONTAS DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO PARÁ**, no uso das atribuições constitucionais e legais que lhe são conferidas, bem como no exercício do poder regulamentar de matérias de sua atribuição no âmbito de sua competência e jurisdição, na forma do **artigo 2º, incisos II e VI, da Lei Complementar nº. 109, de 27 de dezembro de 2016 c/c artigos 2º, inciso II e 210, do Regimento Interno do TCM PA (Ato 23)**, por intermédio desta Resolução Plenária, de cumprimento obrigatório, e,

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes para fundamentar as práticas de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará;

CONSIDERANDO a Resolução da ATRICON nº 13/2018 que aprovou as Diretrizes de Controle Externo (ATRICON 3304/2018) relacionadas à temática “*Gestão de Pessoas nos Tribunais de Contas*”;

CONSIDERANDO o objetivo estabelecido no Planejamento Estratégico 2018-2023 da ATRICON de “*aprimorar e fortalecer a efetividade dos Tribunais de Contas*”, bem como iniciativas de “*aprimorar o Marco de Medição do Desempenho dos Tribunais de Contas (MMD-TC)*” e de “*aprimorar as diretrizes e os indicadores de auditoria e de gestão de pessoas no Programa Qualidade e Agilidade dos Tribunais de Contas (QATC)*”, com vistas à *estruturação, profissionalização e aprimoramento das carreiras técnicas no âmbito dos Tribunais de Contas*” (ATRICON, 2018);

CONSIDERANDO o reconhecimento na declaração da INTOSAI Lima (2016) de que uma instituição de fiscalização e auditoria eficaz depende de sua capacidade de estabelecer e implantar políticas de seleção, desenvolvimento e retenção eficaz de pessoas qualificadas, motivadas e suficientes para o exercício das ações de controle planejadas;

CONSIDERANDO que o Tribunal deve estimular seus servidores a desenvolverem e utilizarem seu pleno potencial de forma alinhada com o Planejamento Estratégico da Instituição;

CONSIDERANDO que a capacidade de o Tribunal gerar resultados depende, essencialmente, da competência, motivação, comprometimento e integração de seus servidores e que esses aspectos podem



ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas;

CONSIDERANDO, ainda, a necessidade de maior transparência e efetividade das ações de gestão de pessoas;

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos *macrodesafios* do TCMPA, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

CONSIDERANDO, ainda, o poder regulamentar do TCMPA, em matéria de pessoal e na organização de seus serviços auxiliares, consignado nos termos da [Lei Complementar n.º 109/2016](#) e do [RITCMPA](#) (Ato 23).

CONSIDERANDO, por fim, a proposta de Resolução Administrativa apresentada à Presidência pela Diretoria de Gestão de Pessoas e Diretoria Jurídica, a qual se fez acatar pela Exma. Conselheira-Presidente MARA LÚCIA, seguindo ao conhecimento do Colegiado, na Sessão Ordinária Virtual de 30/06/2021, para subsequente aprovação, por unanimidade, na Sessão Ordinária Virtual de 07/07/2021.

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Fica aprovada e instituída a Política de Gestão de Pessoas, no âmbito do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará, tendo como finalidades precípuas:

I - estabelecer políticas, diretrizes e plano estratégico de gestão de pessoas direcionados ao atendimento de objetivos estratégicos e de necessidades críticas da instituição;

II - promover ações contínuas para o desenvolvimento das competências individuais e institucionais visando a melhoria do desempenho do servidor, da gestão e da instituição;

III - alinhar as competências requeridas dos servidores aos objetivos da instituição, tendo como referência o planejamento estratégico;

IV - promover a racionalização e efetividade de gastos com capacitação;

V - realizar ações de reconhecimento e valorização do servidor, de melhoria do clima organizacional, e



comprometimento com os resultados.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 2º. A gestão de pessoas no Tribunal estará alinhada ao Planejamento Estratégico da Instituição, e será orientada pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência, legitimidade, economicidade, eficácia, efetividade, qualificação adequada, e ainda:

I - Valorização das pessoas, estímulo ao trabalho em equipe e à aprendizagem organizacional;

II - Promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos servidores, com a manutenção de um clima de trabalho saudável e que conduza à excelência de desempenho ao desenvolvimento profissional e qualidade de vida;

III - Estímulo ao desenvolvimento de profissionais capacitados, motivados e comprometidos com a efetividade do controle externo e com a melhoria da gestão pública;

IV - Transparência, eficiência, eficácia e melhoria contínua nas práticas de gestão de pessoas.

§1º. A Política de Gestão de Pessoas no Tribunal de Contas dos Municípios adotará o modelo de Gestão por Competências.

§2º. O grau de domínio da competência poderá variar em razão das características de cada espaço ocupacional.

CAPÍTULO III

DAS DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 3º. São diretrizes da Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará:

I - promover, incentivar e apoiar o servidor público em ações de treinamento e capacitação voltados para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - estimular as iniciativas de capacitação promovidas pela própria Instituição mediante o



aproveitamento de habilidades e conhecimentos dos servidores de seu quadro de pessoal, bem como criar condições que os estimulem a produzir, compartilhar e a disseminar conhecimentos relevantes para o seu autodesenvolvimento alinhado à atuação do Tribunal;

III - garantir o desenvolvimento das ações de capacitação em consonância com a carreira dos servidores e com o Modelo de Avaliação Institucional;

IV - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias a serem implementadas;

V - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação e desenvolvimento das pessoas.

CAPÍTULO IV

DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º. Para os fins do disposto nesta Resolução, considera-se:

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

II - Gestão de Competências: modelo de gestão estratégica de pessoas que tem como finalidade mapear competências, detectar lacunas e indicar as ações de capacitação aptas a supri-las, de modo a alavancar o desempenho organizacional;

III - Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que devem ser mobilizados para o atingimento dos resultados organizacionais;

IV - Desenvolvimento de Pessoas: processo de aperfeiçoamento das capacidades e motivações dos profissionais, a fim de torná-los membros cada vez mais valiosos para a Instituição, abrangendo as ações educacionais orientadas para a capacitação, escolarização, formação, socialização e cultura, além do provimento interno, que diz respeito ao crescimento das pessoas dentro da organização, objetivando a elevação das competências humanas e técnicas integradas, em consonância com os objetivos estratégicos da mesma;

V - Desenvolvimento Funcional: processo de elevação na carreira que oportunizará o crescimento



profissional do servidor mediante a ocupação de níveis superiores na instituição, considerando o grau de responsabilidade e a complexidade para o desempenho das funções; a busca da identidade ente o potencial do servidor e o nível de desempenho esperado; a recompensa pela competência profissional de acordo com o desempenho das funções e o aperfeiçoamento profissional;

VI - Desenvolvimento por Competência: processo a longo prazo orientado para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores/empregados públicos estaduais, visando ao alcance dos objetivos da Instituição;

VII - Avaliação de Desempenho: técnica ou ferramenta cujo objetivo é conhecer e mensurar, de forma continuada e concomitante, o desempenho dos servidores da organização, comparando o desempenho esperado e o desempenho alcançado;

VIII - Lotação: espaço de atuação profissional caracterizado por objetivo específico, conjunto de responsabilidades e de perfis profissionais a ele inerentes, e requisitos de acesso, que tem por finalidade orientar o desenvolvimento e o desempenho dos servidores;

IX - Lacuna de Competência (GAP): diferença entre o grau de domínio da competência apresentado pelo servidor e o grau de domínio requerido em determinado espaço ocupacional, quando o grau de domínio apresentado estiver aquém do requerido; e

X - 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.

CAPÍTULO V

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 5º. É responsabilidade do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará no que concerne a gestão de pessoas:

I - construir uma visão de futuro compartilhada que esteja alinhada com o Planejamento Estratégico da Instituição;

II - estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe de servidores;

III - otimizar o aproveitamento das competências dos servidores, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes com a necessidade de alcance das metas estipuladas;



IV - promover ambiente de cordialidade, confiança e cooperação;

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;

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. 2º desta Resolução.

Parágrafo único. O Tribunal regulamentará, através de instrumento próprio, a Política de Avaliação de Desempenho em observância aos princípios, diretrizes e responsabilidades previstas nesta Portaria

Art. 6º. 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;

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

IV - zelar pelo seu bem-estar físico, psíquico e social, aderindo às ações de saúde e qualidade de vida institucionais, bem como apoiar os demais membros da equipe nestas questões;



V - adotar postura condizente com os valores institucionais, e com Código de Ética do TCM;

VI - contribuir para a implementação da Política de Gestão de Pessoas do Tribunal.

CAPÍTULO VI

DO PLANEJAMENTO EM GESTÃO DE PESSOAS

Art. 7º. Observadas as diretrizes contidas no art. 3º desta Política, na elaboração do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas serão considerados os seguintes pontos:

I - aparelhar a instituição com pessoal suficiente e alocado de forma eficiente em curto, médio e longo prazo;

II - desenvolver competências relevantes para a realização dos trabalhos previstos no planejamento estratégico;

III - elaborar um sistema de gestão de desempenho que oriente a identificação e o reconhecimento de servidores com alto desempenho;

IV- construir um sistema de desenvolvimento de competências que assegure alto nível de profissionalismo aos servidores, por meio de programas de treinamento alinhados com os objetivos estratégicos e os desafios presentes e futuros da instituição;

V - estabelecer um plano de cargos, carreiras e remuneração que atraia e retenha pessoas qualificadas e comprometidas com a missão institucional;

VI - fomentar a construção de uma força de trabalho comprometida com os objetivos, valores e metas da instituição, com observância dos valores e metas individuais;

VII - formar lideranças capazes de melhorar a governança interna da instituição;

VIII - criar um ambiente de trabalho participativo, onde as pessoas tenham oportunidades e condições apropriadas de contribuir para o aprimoramento da instituição;



IX - contribuir para o cumprimento da Política Nacional de Inclusão das Pessoas com Deficiência, dos normativos e recomendações de acessibilidade;

X - estabelecer indicadores de avaliação de políticas de bem-estar, de capacitação e de desenvolvimento profissional;

XI - implementar estudos que visem à ampliação dos métodos de trabalho, como o teletrabalho, o semipresencial e o trabalho por metas, dentre outros, objetivando o aumento da produtividade e qualidade de trabalho dos servidores;

XII - planejar a distribuição da força de trabalho entre as áreas meio e finalística de forma coerente com as demandas da instituição e com os parâmetros nacionais e internacionais.

CAPÍTULO VII

DO COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 8º. Poderá ser instituído o Comitê de Gestão de Pessoas (CGP) do TCM-PA, órgão de natureza consultiva, a ser designado pela Presidência, que terá por finalidade propor e assegurar a implementação da Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal.

Art. 9º. O Comitê deverá ser presidido por um Conselheiro do TCM, e coordenado pelo Diretor de Gestão de Pessoas, contando com a seguinte composição:

I - 03 (três) servidores representantes da área-fim;

II - 02 (dois) servidores representantes da área meio;

III - 01 (um) servidor representante da Presidência

§1º. Os integrantes do Comitê terão como substitutos naturais os adjuntos, e na falta destes, servidor a ser designado pelo Presidente.

§2º. As reuniões do mencionado Comitê deverão contar, necessariamente, com a presença do Diretor de Gestão de Pessoas.

Art. 10. O CGP deverá se reunir a cada semestre, conforme cronograma definido previamente pela



Diretoria de Gestão de Pessoas e, extraordinariamente, sempre que convocado por seu Presidente ou por solicitação do Diretor de Gestão de Pessoas.

Art. 11. Competirá ao CGP:

I - estabelecer ações para a implementação efetiva da Política de Gestão de Pessoas, em consonância com o Planejamento Estratégico do TCM;

II - acompanhar a aplicação e propor eventuais alterações na Política de Gestão de Pessoas do Tribunal;

III - divulgar as boas práticas de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. Os casos omissos serão dirimidos pela Presidência do Tribunal ou pelo Diretor de Gestão de Pessoas, mediante delegação, na forma regimental.

Art. 13. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará, 07 de julho de 2021.

Conselheira MARA LÚCIA

Presidente

Conselheiro ANTONIO JOSÉ GUIMARÃES

Vice-Presidente

Conselheiro SÉRGIO LEÃO

Corregedor

Conselheiro DANIEL LAVAREDA

Ouvidor

Conselheiro JOSÉ CARLOS ARAÚJO

Conselheiro CEZAR COLARES

Conselheiro LÚCIO VALE