

ACÓRDÃO Nº. 51.879

Processo nº. 2012/50757-1

Assunto: Recurso de Reconsideração

Recorrente: Sr.ANTÔNIO CARVELLI FILHO – Prefeito à época do Município de SANTANA DO ARAGUAIA.

Decisão recorrida: Acórdão nº 50.273, de 08.03.2012

Relatora: Conselheira MARIA DE LOURDES LIMA DE OLIVEIRA

Decisão: ACORDAM os Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado do Pará, unanimemente, nos termos do voto da Exma. Srª Conselheira Relatora, com fundamento no art. 53, inciso I da Lei Complementar nº 12, de 9 de fevereiro de 1993, conhecer do recurso em apelo, dando-lhe provimento integral, para considerar as CONTAS REGULARES, com extinção das multas anteriormente aplicadas.

RESOLUÇÃO Nº. 18.437

Dispõe sobre a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento e Gestão de Pessoas do TCE-PA

O Plenário do Tribunal de Contas do Estado do Pará, no uso de suas atribuições legais e regimentais, Considerando a adoção pelo TCE-PA do modelo de gestão de pessoas por competência que trata das competências genéricas, específicas e gerenciais;

Considerando a necessidade de alinhar o modelo de gestão de pessoas por competências ao Planejamento Estratégico Institucional;

Considerando a necessidade do TCE-PA acompanhar o processo de modernização institucional frente as demandas da sociedade; Considerando que a melhoria de desempenho institucional está diretamente relacionada à melhoria do desempenho dos servidores e gestores;

Considerando a necessidade de integrar a política, diretrizes de desenvolvimento e gestão de pessoas aos diversos instrumentos de gestão de pessoas,

RESOLVE

unanimemente:

Art. 1º A Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento e Gestão de Pessoas no âmbito desse Tribunal observarão o disposto nesta Resolução.

Art. 2º O modelo de gestão de pessoas adotado é o modelo de gestão por competências, baseado no Decreto do Governo Federal nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Art. 3º Fica instituída a Política e Diretrizes para o Desenvolvimento e Gestão de Pessoas a ser implementada no TCE-PA, com as seguintes finalidades:

I. atender aos objetivos estratégicos do TCE-PA e fortalecer a cultura do planejamento;

II. modernizar a gestão de pessoas e assegurar a motivação e o comprometimento dos servidores com os resultados;

III. atrair, desenvolver e reter competências;

IV. implementar uma nova dinâmica no modelo de gestão de pessoas com foco na modernização, resultados e imagem institucional, e na satisfação do jurisdicionado, cidadão e sociedade;

V. promover ações contínuas para o desenvolvimento das competências individuais e institucionais visando à melhoria do desempenho do servidor, da gestão e da Instituição;

VI. definir diretrizes para implementação de plano de cargos, remunerações e carreira compatível com a modernização institucional;

VII. estabelecer diretrizes para a concessão de benefícios;

VIII. estabelecer diretrizes para o Plano de Educação Corporativa e plano de investimentos necessários para sua implementação;

IX. implementar e desenvolver um Plano de Educação Corporativa integrado ao Planejamento Estratégico da Instituição ao Plano de Carreira e Plano de Gestão e Avaliação de Desempenho;

X. estabelecer diretrizes para o desenvolvimento de ações de saúde e qualidade de vida do servidor;

XI. implementar ações de reconhecimento e valorização do servidor, de melhoria do clima organizacional e

assegurar a motivação e o comprometimento com os resultados. Art. 4º. Para fins dessa resolução entende-se por:

I. competência: cujo conceito utilizado é baseado nos seguintes autores: Parry (1996), citado por Dutra e colaboradores (2000) um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados que afeta parte considerável das atividades de alguém, que se relaciona com o desempenho que pode ser medido por padrões estabelecidos e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento. Dutra e colaboradores (2000) conceituam competências como a capacidade da pessoa de gerar resultados dentro dos objetivos estratégicos e organizacionais da empresa;

II. gestão de pessoas: conjunto de instrumentos e práticas gerenciais aplicados para o desenvolvimento de competências consideradas essenciais para a melhoria do desempenho das pessoas e da Instituição, para motivar os servidores e gerentes a se comprometer com metas e resultados e facilitar a modernização institucional e o cumprimento do planejamento estratégico;

III. plano de educação corporativa: instrumento de gestão de pessoas que permite manter a conexão entre as ações contínuas de educação e as estratégias institucionais, através de programas de treinamento e desenvolvimento;

IV. sistema de gestão por competência: é a ferramenta gerencial que permite planejar, monitorar e avaliar as ações do Plano de Educação Corporativa a partir do mapeamento das competências essenciais para a melhoria do desempenho do servidor e da Instituição;

§ 1º A competência foi classificada em:

I. competências genéricas: são aquelas que decorrem do negócio, da missão, visão e planejamento estratégico;

II. competências específicas: são aquelas vinculadas aos macroprocessos do TCE-PA, direcionam o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para atingir o objetivo do macroprocesso da Unidade, são relacionadas às atividades de mesma natureza;

III. competências gerenciais: são aquelas que propiciam o alinhamento dos gestores aos objetivos estratégicos da instituição, considerando a importância de seu papel de liderar pessoas, gerenciar recursos.

Diretrizes:

Art. 5º. São diretrizes da Política de Educação Corporativa:

I. incentivar a aquisição e o desenvolvimento das competências individuais e institucionais;

II. promover ações de treinamento e desenvolvimento, em suas diversas modalidades, contemplando as competências individuais, gerenciais e institucionais;

III. assegurar o acesso dos servidores e incentivar a participação em ações de treinamento e desenvolvimento como requisito para promoção e oportunidade de melhoria do desempenho individual, e de crescimento e carreira;

IV. garantir ações de treinamento e desenvolvimento que facilitem a adaptação do servidor ao processo de modernização das atividades, inovação tecnológica e mudança institucional;

V. promover ações de treinamento e desenvolvimento que facilitem ao recém admitido e redistribuído o processo de adaptação ao objetivos e papel da Instituição e as suas atividades;

VI. planejar, gerenciar e avaliar as ações de treinamento e desenvolvimento considerando, enquanto resultado, a melhoria do desempenho do servidor, da Instituição e o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal;

VII. elaborar anualmente o Plano de Educação Corporativa a partir do Planejamento Estratégico e das mudanças no ambiente organizacional, nas atividades e competências a serem desenvolvidas mediante novo contexto;

VIII. promover ações de comunicação e ampla divulgação das oportunidades de treinamento e desenvolvimento;

IX. manter a parceria com a Escola de Contas para a realização das ações de educação corporativa.

Art. 6º. São diretrizes para a Política de Planejamento, Gestão e Avaliação de Desempenho:

I. integrar o Planejamento e Gestão do Desempenho ao Plano

de Educação Corporativa e Gestão do Conhecimento e a Trilha de Aprendizagem e Carreira;

II. orientar e apoiar a melhoria do desempenho individual e institucional através de ações específicas de treinamento e desenvolvimento focadas na competência, no desempenho e resultado esperado, na saúde e qualidade de vida do servidor;

III. contribuir para que o servidor se desenvolva a partir do Plano de Melhoria do Desempenho Individual, como resultado do processo de avaliação de desempenho, bem como garantir o direito de manifestação ao servidor à instâncias recursais;

IV. planejar o desempenho esperado com foco em metas e resultados, de forma objetiva;

V. subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento, remuneração, movimentação de pessoal, saúde e qualidade de vida;

VI. subsidiar o plano de desenvolvimento individual e planejamento da carreira profissional;

VII. estimular, valorizar e reconhecer os esforços dos servidores, equipes e gerentes para o alcance das metas e resultados;

VIII. subsidiar a implantação de modelo integrado de remuneração fixa e de incentivo;

IX. adotar a avaliação de desempenho como suporte para tomada de decisões sobre promoção, remanejamento, recrutamento, dispensa, treinamento, plano de desenvolvimento individual, acompanhamento e aconselhamento, e para casos referentes a problemas de saúde física, psicológica e/ou de relacionamento interpessoal;

X. identificar o nível de eficiência e eficácia dos programas de gestão e desenvolvimento de pessoas.

Art. 7º São diretrizes da Política de Saúde e Qualidade de Vida:

I. promover ações de Saúde e Qualidade de Vida, de forma sistemática, como parte integrante da cultura da Instituição;

II. promover ações que estimulem hábitos saudáveis de vida, de forma a facilitar o equilíbrio emocional diante de pressões dentro e fora do ambiente de trabalho;

III. desenvolver ações que promovam a harmonia no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade das relações interpessoais;

IV. desenvolver programas que trabalhem a saúde e a qualidade de vida a partir de uma visão holística do servidor para a promoção da saúde e prevenção de doenças;

V. cuidar da saúde e qualidade de vida a partir da visão integral como forma de valorizar o servidor.

Art. 8º São diretrizes da Política de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR:

I.incentivar o autodesenvolvimento, melhoria do desempenho, da qualidade e produtividade, o cumprimento de metas, resultados e missão institucional a partir do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, enquanto instrumento de gestão de pessoas;

II.adotar como referencial para a reformulação do PCCR as estratégias do Tribunal, os objetivos e metas das Unidades, o Plano de Melhoria do Desempenho e Desenvolvimento Individual;

III.reconhecer competências e desempenho do servidor contribuindo com os resultados esperados pela Instituição, utilizando planos de incentivo;

IV.adotar o PCCR como ferramenta de gestão capaz de contribuir para a melhoria do desempenho individual e institucional;

V.vincular o PCCR às metas e objetivos estratégicos e políticas de educação corporativa;

VI.manter o equilíbrio salarial, considerando as práticas adotadas no mercado da região, em órgãos e cargos similares;

VII.revisar periodicamente os cargos de forma a adequá-los as mudanças institucionais e modernização do processo de trabalho, o que permitirá propor extinção, alteração e criação de novos cargos;

VIII.tornar o PCCR um instrumento de melhoria do nível de comprometimento com os resultados institucionais e de sustentação da motivação;

IX.atrair, desenvolver e reter competências.

Instrumentos

Art. 9º São instrumentos da Política e das Diretrizes para o Desenvolvimento e Gestão de Pessoas do TCE-PA.