



RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº

Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Goiás.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS, pelos Membros que integram o seu Tribunal Pleno, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, e

CONSIDERANDO o objetivo estratégico “Gestão de Pessoas” do Plano Estratégico 2021-2030, cujo atingimento requer o estabelecimento de diretrizes voltadas para ações de planejamento, seleção, alocação, avaliação e desenvolvimento de pessoas, que contribuam para o aprimoramento da gestão pública e para o efetivo cumprimento da missão institucional do Tribunal de Contas do Estado de Goiás;

CONSIDERANDO que a capacidade do Tribunal de Contas do Estado de Goiás de gerar resultados depende essencialmente da competência, da motivação, do comprometimento e da integração de seus membros e servidores, aspectos esses que podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas;

CONSIDERANDO que o Tribunal de Contas do Estado de Goiás deve estimular seus servidores a desenvolverem e a utilizarem seus potenciais laborais direcionados às transformações das relações de trabalho, aos avanços da tecnologia da informação e da comunicação, alinhados com as estratégias e valores da instituição;

CONSIDERANDO as diretrizes de Controle Externo relacionadas à temática “Gestão de pessoas nos Tribunais de Contas”, expedidas por meio da Resolução ATRICON nº 13, de 30 de novembro de 2018, que visam ao aprimoramento dos regulamentos, procedimentos, ferramentas e práticas de gestão de pessoas no âmbito dos Tribunais de Contas do Brasil,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Goiás, nos termos estabelecidos nesta Resolução.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Esta Política de Gestão de Pessoas tem como finalidade estabelecer diretrizes e responsabilidades para auxiliar no cumprimento dos objetivos estratégicos da instituição.

§ 1º A implementação da Política de Gestão de Pessoas é de responsabilidade de todos os servidores e gestores do Tribunal de Contas do Estado de Goiás, nos termos desta Resolução.



§ 2º A Escola Superior de Controle Externo Aélson Nascimento (ESCOEX) constitui vetor essencial para a implementação da Política de Gestão de Pessoas no que concerne ao desenvolvimento profissional e à capacitação dos servidores e membros.

Art. 3º Para os fins do disposto neste ato normativo, 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;
- II. gestor: servidor que gerencia, supervisiona ou coordena o trabalho da equipe, com o objetivo de entregar resultados à instituição por meio da sua liderança, dos recursos e dos processos e projetos de trabalho;
- III. liderança: capacidade de conduzir, motivar e influenciar de forma ética e positiva uma equipe;
- IV. política de gestão de pessoas: conjunto de diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, a partir dos objetivos estratégicos e valores da instituição, com vistas à obtenção de resultados desejados pelo servidor, pela instituição e pela sociedade;
- V. capacitação: conjunto de programas de treinamento e desenvolvimento, de ações educacionais e de oportunidades internas e externas, que visam ao aprimoramento de competências dos servidores;
- VI. seleção: processo pelo qual, observado o estabelecido na Constituição da República, são escolhidas as pessoas que melhor alcançam padrões e critérios previamente definidos, à luz da missão e dos objetivos institucionais, cujos perfis pessoais e profissionais atendam às exigências dos cargos e às necessidades da instituição;
- VII. alocação: procedimento mediante o qual se define um posto de trabalho, posição ou responsabilidade na estrutura da instituição, conciliando as competências profissionais e os requisitos e necessidades institucionais;
- VIII. inadaptção funcional: inadequação do servidor a determinado posto de trabalho, posição ou responsabilidade, motivada por fatores físicos, sociais ou psicológicos;
- IX. competência profissional: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes utilizados para o alcance dos resultados esperados pela instituição, classificando-se em:
 - a) competências técnicas: são aquelas específicas e indispensáveis para atuação em determinada área funcional ou processo de trabalho;
 - b) competências gerenciais: são aquelas relacionadas à liderança e essenciais para o desempenho do gerenciamento de unidades e equipes de trabalho; e



- c) competências comportamentais: são aquelas relacionadas a habilidades mentais e inteligência emocional, que determinam a capacidade de gestão e de relacionamento interpessoal. Aplicam-se independentemente do cargo ou função exercida.
- X. perfil profissional: conjunto de competências profissionais, formações, experiências, comportamentos e outras características pessoais apresentadas pelo servidor;
- XI. lacuna de competência: diferença entre o domínio requerido da competência e o domínio apresentado pelo servidor para o exercício de determinada função;
- XII. gestão por competências: modelo de gestão estratégica de pessoas que tem como finalidade mapear competências e detectar lacunas, indicando ações de capacitação e desenvolvimento profissional que possam supri-las;
- XIII. gestão do desempenho: processo de planejamento, direcionamento e acompanhamento contínuo e sistemático por meio da avaliação, o registro e a promoção da melhoria do desempenho;
- XIV. retenção de talentos: conjunto de estratégias e práticas de gestão de pessoas que favorecem a manutenção de talentos dentro da instituição;
- XV. clima organizacional: percepção global dos servidores no tocante ao ambiente de trabalho, podendo ser positiva ou negativa, capaz de influenciar o comportamento profissional e, conseqüentemente, o desempenho da instituição;
- XVI. cultura organizacional: conjunto de hábitos e crenças firmados por meio de normas, valores, expectativas e atitudes compartilhados por todos os integrantes de uma instituição;
- XVII. programa de preparação para aposentadoria: conjunto de ações que objetivam oportunizar aos servidores uma transição planejada para a inatividade, minimizando os impactos psicológicos e sociais característicos desse período; e
- XVIII. política de bem-estar: conjunto de práticas, benefícios e serviços complementares reunidos em composições convergentes com as expectativas individuais e situacionais, relacionados com a saúde e bem-estar biopsicossocial, que contribuam para a tranquilidade e maior qualidade de vida dos servidores no que se refere aos aspectos relacionados com a satisfação no trabalho, o comprometimento com as atividades que desempenham, a redução do estresse desnecessário e a manutenção de agradável ambiente de trabalho.

CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES

Art. 4º A gestão de pessoas no Tribunal de Contas do Estado de Goiás orienta-se pelas seguintes diretrizes:



- I. acompanhar e avaliar planos, programas e ações de gestão de pessoas, como desdobramentos dos objetivos estratégicos;
- II. garantir que os critérios de evolução na carreira sejam baseados em indicadores de desempenho e de mérito, com a devida progressão remuneratória;
- III. criar e fortalecer mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção de talentos;
- IV. estabelecer e gerir de forma contínua programas de incentivo e premiação para as iniciativas de servidores que contribuam com a Política de Gestão de Pessoas, bem como com o aprimoramento do Controle Externo.
- V. dimensionar, distribuir e avaliar a força de trabalho, quantitativa e qualitativamente, por meio do estabelecimento de critérios que contemplem competências requeridas, clareza nos padrões de desempenho esperados e alinhamento com os objetivos estratégicos;
- VI. selecionar e alocar novos servidores com foco em perfis profissionais que atendam às necessidades institucionais;
- VII. definir perfil profissional para as posições de liderança de pessoas, em conjunto com a área demandada;
- VIII. realizar a movimentação interna de servidores com base no perfil profissional requerido para a função na unidade de destino;
- IX. manter banco de talentos a fim de subsidiar a movimentação interna de servidores e possíveis oportunidades a cargos de gestão;
- X. promover, em parceria com a Escola Superior de Controle Externo Aélson Nascimento (ESCOEX), a ambientação de novos servidores, fornecendo as informações necessárias no que tange ao funcionamento do órgão, normas de conduta, benefícios e responsabilidades;
- XI. dar suporte institucional ao servidor em situação de inadaptação funcional;
- XII. realizar a gestão de desempenho dos servidores fundamentada em competências, contemplando a avaliação de desempenho, mediante critérios claros e objetivos, processo de *feedback* e acompanhamento;
- XIII. promover a gestão de competências, subsidiando a evolução dos servidores por meio de plano de desenvolvimento individual, de forma a contribuir para a melhoria das lacunas de competências e a definição das estratégias de capacitação e desenvolvimento profissional;
- XIV. disseminar a compreensão de que o gestor de cada unidade é o responsável pela integração e a cooperação da equipe, sendo corresponsável pelo engajamento, desenvolvimento profissional dos seus liderados, motivação e manutenção de um ambiente de trabalho saudável;



Tribunal de Contas do Estado de Goiás

- XV. estabelecer estratégias que garantam o desenvolvimento de gestores e potenciais sucessores de ocupantes de cargos e funções gerenciais, em condições de igualdade e acessibilidade;
- XVI. realizar, periodicamente, pesquisas de clima organizacional com o objetivo de fornecer subsídios para ações de aprimoramento da cultura organizacional e de melhoria no ambiente de trabalho, de forma integrada e contínua;
- XVII. adequar as tecnologias de informação e da comunicação às necessidades dos seus usuários;
- XVIII. intensificar a automação da prestação de serviços de pessoal, garantindo aos servidores acesso rápido e eficaz às informações de sua vida funcional, monitorando a gestão documental da vida funcional dos servidores, desde o processo de sua nomeação;
- XIX. promover métodos de trabalho alinhados com os avanços tecnológicos, como o teletrabalho e o semipresencial, com o objetivo de aumentar a produtividade, a motivação e a qualidade de entrega dos trabalhos;
- XX. manter política de bem-estar dos servidores, visando à melhoria da qualidade de vida e da segurança no trabalho, por meio de ações que visem à prevenção de acidentes e doenças, bem como fomenta a saúde laboral, considerando o ser humano na sua dimensão biopsicossocial;
- XXI. primar para que os suportes institucionais, as condições de trabalho e as ações de valorização favoreçam a participação, a motivação, o comprometimento, a cooperação e a retenção de talentos;
- XXII. monitorar as causas dos desligamentos voluntários;
- XXIII. disseminar o Código de Ética para os Membros e Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Goiás, bem como a realização de ações de prevenção e combate à corrupção, assédio, discriminação e desrespeito aos valores profissionais do serviço público;
- XXIV. garantir a realização de Programa de Preparação para Aposentadoria, com o objetivo de prover os servidores com informações e estratégias necessárias para o planejamento da inatividade; e
- XXV. reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores ativos e aposentados.

CAPÍTULO III DAS RESPONSABILIDADES

Art. 5º São responsabilidades do gestor no que se refere à gestão de pessoas em cada uma das unidades do Tribunal de Contas do Estado de Goiás:



Tribunal de Contas do Estado de Goiás

- I. construir, junto à equipe, os objetivos e as metas da unidade, alinhados com os valores e as estratégias institucionais;
- II. promover um ambiente livre de assédio e de discriminação, primando pela cordialidade, confiança e respeito mútuo entre a equipe;
- III. apoiar a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;
- IV. estimular e orientar o desenvolvimento profissional de sua equipe;
- V. 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;
- VI. estabelecer gestão transparente e participativa;
- VII. identificar e desenvolver habilidades de liderança na equipe;
- VIII. empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao desempenho e desenvolvimento da equipe;
- IX. ser exemplo de atuação ética, demonstrando senso de responsabilidade e de comprometimento com o desempenho do Tribunal de Contas do Estado de Goiás e com o serviço público;
- X. estabelecer acordo de trabalho com cada servidor sobre os resultados e comportamentos esperados para cada período avaliativo; e
- XI. colaborar com a aplicação da Política de Gestão de Pessoas às ações de seleção, integração, movimentação, desenvolvimento de pessoas e gestão de desempenho, entre outras, observando as diretrizes contidas no art. 4º desta Resolução.

Parágrafo único. O gestor deve ter acesso a programas de desenvolvimento de competências gerenciais e comportamentais, bem como apoio institucional necessário para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

Art. 6º São responsabilidades do servidor no que se refere à gestão de pessoas, em cada uma das unidades do Tribunal de Contas do Estado de Goiás:

- I. empenhar-se para a concretização dos objetivos e metas da unidade, alinhados com os valores e estratégias institucionais;
- II. buscar o aprimoramento contínuo de seu perfil profissional, de forma a atuar com proficiência;
- III. contribuir para a promoção de um ambiente livre de assédio e de discriminação, primando pela cordialidade, confiança e respeito 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 princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Goiás, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares; e
- VI. contribuir para a implementação da Política de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado de Goiás.

Parágrafo único. O servidor deve ter acesso a programas de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, bem como apoio institucional necessário para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 7º 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 de Goiás, observadas as diretrizes estabelecidas neste ato.

Parágrafo único. Fica a cargo da Gerência de Gestão de Pessoas a efetiva implementação e gerenciamento do disposto neste ato, podendo solicitar à Presidência a constituição de comitês e comissões permanentes ou transitórias para tratar de assuntos transversais.

Art. 8º. Ficam revogadas:

- I. a Resolução Normativa nº 4, de 18 de junho de 2009;
- II. a Resolução Normativa nº 2, de 7 de janeiro de 2010; e
- III. a Resolução Normativa nº 5, de 19 de julho de 2012.

Art. 9º. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS,



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE GOIÁS

Processo nº 202400047000842

Assinado por SAULO MARQUES MESQUITA
Data: 25/04/2024 16:05
Função: Presidente assinante



Assinado por CELMAR RECH
Data: 25/04/2024 16:05
Função: Relator assinante



Assinado por SEBASTIÃO JOAQUIM PEREIRA NETO TEJOTA
Data: 23/04/2024 09:04
Função: Conselheiro assinante



Assinado por EDSON JOSÉ FERRARI
Data: 22/04/2024 12:18
Função: Conselheiro assinante



Assinado por CARLA CINTIA SANTILLO
Data: 23/04/2024 13:36
Função: Conselheira assinante



Assinado por KENNEDY DE SOUSA TRINDADE
Data: 22/04/2024 17:33
Função: Conselheiro assinante



Assinado por HELDER VALIN BARBOSA
Data: 24/04/2024 05:45
Função: Conselheiro assinante



Assinado por CARLOS GUSTAVO SILVA RODRIGUES
Data: 22/04/2024 11:43
Função: Procurador assinante

