



Estado do Piauí
Tribunal de Contas



RESOLUÇÃO n.º 906/2009, de 02 de dezembro de 2009.

**Dispõe sobre a política de gestão de
pessoas no Tribunal de Contas do
Estado do Piauí.**

O **TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ**, no uso das atribuições que lhe são conferidas nos arts. 4º, 43 e 44 da Lei nº 5.888, 19-08-2009,

Considerando o Programa de Modernização do Sistema de Controle Externo dos Estados, Distrito Federal e Municípios Brasileiros – PROMOEX, que tem como objetivo o fortalecimento do sistema de controle externo como instrumento de cidadania, programa ao qual o TCE-PI aderiu integralmente.

Considerando que o mencionado programa contempla a adequação da Política de Gestão de Pessoas para fortalecer os mecanismos de gestão de pessoal, como forma de melhorar a qualidade das políticas de alocação, cargos e salários, avaliação e capacitação.

Considerando que a política de gestão de pessoas contempla a valorização e o desenvolvimento contínuo dos servidores, de forma alinhada com as estratégias, valores, visão e missão da organização;

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

Considerando a necessidade de maior transparência e efetividade das ações de gestão de pessoas;

RESOLVE:

Art. 1º - A política de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Piauí observará o disposto nesta Resolução.

Art. 2º - A política de gestão de pessoas é instituída no Tribunal de Contas do Estado do Piauí com o objetivo de estimular o desenvolvimento de profissionais competentes e motivados para exercer suas responsabilidades, bem como comprometidos com a efetividade do controle externo e com a melhoria da gestão pública.

Art. 3º - Para os fins do disposto nesta Resolução, considera-se:

- I. **Gestão:** é o ato de gerir, administrar, organizar, planejar e liderar um projeto, pessoas de uma equipe ou uma organização.
- II. **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, bem como a favorecer o alcance dos resultados institucionais;
- III. **Gerente:** servidor que entrega resultados à organização por meio da gestão das pessoas, dos recursos e processos de trabalho no âmbito de unidades do Tribunal, de projetos ou de grupos de trabalho;
- IV. **Aprendizagem organizacional:** processos de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimento que visa ao desenvolvimento das competências organizacionais e individuais;
- V. **Competência** – Baseada numa tríade conhecida como Conhecimento, Habilidade e Atitude (CHA), que são os atributos que o servidor deve possuir. O conhecimento tem relação com a formação acadêmica, o conhecimento teórico. A habilidade está ligada ao prático, a vivência e ao domínio do conhecimento. Já a Atitude representa as emoções, os valores e sentimentos das pessoas, isto é, o comportamento humano.

- VI. Competências Essenciais e/ou Organizacionais:** São as competências que diferenciam o TCE/PI e constituem a razão de sua existência e devem estar presentes em todas as áreas da organização. É o conjunto de práticas necessárias ao cumprimento da missão e à construção da visão de futuro do Tribunal;
- VII. Competências Funcionais:** São as competências específicas de cada uma das áreas vitais da organização e estão presentes entre os grupos e pessoas de cada área;
- VIII. Competência técnica:** requerida dos servidores de acordo com a área funcional ou com os processos de trabalho relacionados a determinado espaço ocupacional;
- IX. Competência individual/pessoal:** capacidade do servidor de mobilizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes e de demonstrar um saber agir responsável que o leva a obter desempenho compatível com as expectativas de seu espaço ocupacional;
- X. Competência de liderança e gestão:** necessária ao exercício de função gerencial;
- XI. Lacuna da 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;
- XII. Estimulo ao aperfeiçoamento do servidor,** com a previsão de promoção por antiguidade e merecimento e de produtividade ranqueada, levando em consideração competências, qualificações, presença, engajamento e qualidade do trabalho.
- XIII. Perfil profissional:** conjunto de competências profissionais, estilo de comportamento e outras características pessoais que influenciam o desempenho apresentado pelo servidor;

- XIV. **Espaço ocupacional:** contexto 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;
- XV. **Integração** – Unificar interesse comum fazendo com que os esforços individuais caminhem na mesma direção. Assimilação ou cooperação de atos para um fim comum. O processo de juntar e compatibilizar pessoas, atividades e outros recursos para desempenhar eficientemente;
- XVI. **Talento** – pessoa com potencial, aptidão natural, habilidades ou conhecimentos adquiridos;
- XVII. **Qualificação** – titulação acadêmica do servidor em áreas de interesse institucional, bem como cursos e treinamentos realizados, incluída a formação oferecida pelo Tribunal;
- XVIII. **Formação** – conclusão, com média aprovativa, do curso de formação promovido pelo Tribunal;
- XIX. **Treinamento** – Aquisição sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos, regras e habilidades que resultam em uma melhoria do desempenho no trabalho;
- XX. **Desenvolvimento** – Conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem que propiciam o amadurecimento e o crescimento individuais de forma ampla, sem visar diretamente o preparo do indivíduo para uma atividade ou trabalho específico, objetivando tornar o empregado capaz de aprender e produzir conhecimento;
- XXI. **Educação** – Eventos de aprendizagem que capacitam o indivíduo a atuar em postos de trabalho específicos em um futuro próximo;
- XXII. **Instrução** – Processo de formulação de objetivos e escolha de métodos de ensino;

- XXIII. 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;
- XXIV. Desempenho/Performance** – O desempenho de um indivíduo está relacionado diretamente com seu nível de conhecimento de um determinado assunto, com suas habilidades para desempenhar uma determinada tarefa e principalmente com a sua atitude demonstrada em querer realizar suas atribuições;
- XXV. Saúde** - Estado de completo bem-estar físico, mental e social, deve ser entendida como “um recurso para a vida diária” e como “um direito humano fundamental e essencial para o desenvolvimento social e econômico”;
- XXVI. Qualidade de Vida** - Compreende a satisfação adequada das necessidades biológicas e a conservação de seu equilíbrio (saúde), a manutenção de um ambiente propício à segurança pessoal, a possibilidade de desenvolvimento cultural e o ambiente social que propicia a comunicação entre os seres humanos;
- XXVII. Responsabilidade Social** - Atitude que reflete o compromisso com a ética em todas as ações da instituição;
- XXVIII. Auto-Gestão da Saúde** - significa uma linha de atuação em gestão da saúde corporativa, que tem como foco principal o processo educativo baseado no conceito de auto-reponsabilidade, de forma que os indivíduos passem a adotar uma postura ativa no controle de sua saúde;
- XXIX. Ações de Recuperação da Saúde** - são aquelas que atuam sobre o indivíduo já doente, com o objetivo de evitar sua morte, aliviar seu sofrimento e reabilitá-lo física, social e profissionalmente, incluindo-se, administrações de medicamentos, realização de exames, internamentos em hospitais, intervenções cirúrgicas e procedimentos fisioterápicos necessários para que a pessoa possa retornar ao seu estado normal, ou o mais próximo possível do normal, em relação ao grupo populacional ao qual está inserido;

XXX. Ações de Proteção à Saúde - são aquelas que visam proteger o indivíduo da ação de riscos aos quais possam estar expostos ou tenha a possibilidade de vir a se expor;

XXXI. Ações de Promoção da Saúde – é todo um processo destinado a habilitar pessoas e/ou grupos a aumentar o controle sobre sua saúde e melhorá-la, alcançando um estágio de bem estar físico, mental e social. Para alcançar este estágio, o indivíduo ou o grupo deve ser capaz de identificar e realizar aspirações, satisfazer necessidades e modificar ou cooperar com o meio ambiente.

Art. 4º - São responsabilidades dos **gerentes das áreas** no que se refere à gestão das pessoas:

- I. Construir com sua equipe uma visão de futuro compartilhada que esteja alinhada com os valores e as estratégias institucionais;
- II. Estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe;
- III. Otimizar o aproveitamento das competências dos servidores, compatibilizando a disponibilidade de alcance das metas estipuladas para a unidade;
- IV. Promover ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;
- 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; e
- XI. Promover a aplicação da política de gestão de pessoas às ações de seleção, integração, movimentação e desenvolvimento de pessoas, gestão de desempenho, promoção do bem-estar e qualidade de vida, entre outras práticas administrativas de pessoal, observando os princípios contidos no art. 6º desta Resolução.

Art 5º - São responsabilidades do **servidor**, considerado colaborador, no que se refere à gestão de pessoas:

- I. Empenhar-se para a concretização da missão, visão e objetivos estratégicos da instituição;
- II. Buscar o aprimoramento de seu perfil profissional, de forma a poder atuar com proficiência em determinados espaços ocupacionais;
- III. Contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação 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 valores institucionais; e
- VI. Contribuir para implementação da política de gestão de pessoas do Tribunal.

Art. 6º - A gestão de pessoas no Tribunal orienta-se pelos seguintes princípios:

- I. legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, transparência, eficácia, efetividade e equidade;
- II. Da valorização do principal ativo do TCE/PI, que são as pessoas, responsáveis diretas por seus resultados;
- III. Foco na valorização das pessoas, no estímulo ao trabalho em equipe e no auto-desenvolvimento;
- IV. Comprometimento mútuo entre servidor e TCE/PI na prestação dos serviços relacionados a sua missão institucional;
- V. Conhecimento compartilhado e disseminado visando ao desenvolvimento profissional e aprendizagem organizacional;

Art. 7º - As **Políticas de gestão de pessoas** são definições constitutivas, decisões que fundamentam e orientam as relações de trabalho, comunicam de forma clara e objetiva os propósitos da organização em relação à gestão das pessoas. São postulados que se transformam em regras estabelecidas para orientar as práticas correspondentes e assegurar que essas práticas ocorram de acordo com os objetivos organizacionais.

Art. 8º - As diretrizes definem uma linha de ação no caminho a ser percorrido para atender às determinações de uma Política. É um conjunto de instruções ou indicações que devem ser consideradas no desenvolvimento de um plano, uma ação. Enquanto a

política é ampla e mais abrangente, as diretrizes são mais específicas e indicativas de como proceder para que as ações definidas sejam operacionalizadas.

Art. 9º - As **Políticas de Gestão de Pessoas** estão descritas e agrupadas de acordo com os Macroprocessos de gestão de pessoas:

I. Política Atração, Seleção e Integração de Pessoas

- A Atração e Seleção de Talentos constituem a primeira fase do ingresso do novo servidor que fará parte da organização, através de processo seletivo realizado de acordo com a legislação e sujeito aos regulamentos da Administração Estadual.
- O TCE/PI buscará atrair, selecionar e reter pessoas com perfis profissionais que possam melhor atender as expectativas e necessidades institucionais. Adotará critérios e modelos de provas que permitam identificar e selecionar aqueles que possuam competências necessárias para suprir as demandas do Tribunal no cumprimento de sua missão e visão.
- Toda admissão de pessoal será efetuada por meio de recrutamento e seleção, elaborado em conformidade com os procedimentos constantes no Manual de Política de Gestão de Pessoas, a partir do perfil de cada cargo e estrutura ocupacional constante do plano de cargos, carreira e salários.
- Integrar é fazer com que o novo servidor sinta-se valorizado, como parte integrante da organização, através da visão de todas as dimensões do TCE-PI. O bom processo de acolhimento e integração aumenta a auto-estima e motivação das pessoas, contribuindo para diminuir a ansiedade e possibilitando uma melhor compreensão das informações.
- Acolher bem é uma forma de conquistar pessoas para sua causa. Um processo de acolhimento e integração pode tornar o novo servidor produtivo mais rapidamente, pois, boa integração e bom treinamento implicam em menos perda de tempo, material e, por conseguinte diminuem custos, acarreta menos erros na execução de tarefas, expondo menos o novo servidor e afetando menos o cidadão.
- Todo o servidor recém-ingressado ou recém-movimentado receberá o apoio necessário para que sua integração ao novo ambiente de trabalho e adaptação ao

novo espaço ocupacional se dê de forma harmoniosa. Após a seleção, procede-se a admissão e o processo de integração do novo servidor à organização.

II. POLÍTICA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

- A Política de Treinamento e Desenvolvimento é definida pelo Tribunal de Contas do Estado do Piauí como Capacitação do Servidor.
- A Política de Treinamento e Desenvolvimento do TCE/PI será fundamentada em resolução, parte integrante do manual de política de gestão de pessoas, e baseada no conceito de competências.
- O treinamento e o desenvolvimento por Competência tem como objetivo a aquisição de novas habilidades e novos conhecimentos, a mudança de comportamentos e atitudes e a definição de métodos e procedimentos para elevar o desempenho profissional e o nível de motivação, visa também aperfeiçoar o desempenho funcional, aumentar a produtividade e aprimorar as relações interpessoais.

III. POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- A avaliação de desempenho tem como premissa básica o confronto de algo que de fato aconteceu (resultado) com algo que foi previamente estabelecido (meta, plano, acordo, etc.). Permite ao servidor orientar-se e melhorar seu desempenho ao longo do processo, atingindo resultados mais efetivos para a organização e ao gestor instrumentalizar-se com uma ferramenta gerencial que possibilite melhor planejamento e controle das atividades da sua unidade.
- A avaliação de desempenho com foco em competências é a ferramenta que ajuda as organizações a medir as contribuições dos servidores para o alcance dos resultados globais. Faz com que as pessoas percebam suas habilidades e competências engajadas com as metas do TCE/PI, entendendo claramente o seu papel como geradores de resultados e possibilitando uma cultura onde é possível se desenvolver, agregar e criar valor.
- Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional do TCE-PI tem como objetivo medir a *performance* do colaborador face sua atividade, objetivos e metas organizacionais estabelecidas, proporcionando aos gerentes um instrumento para reconhecimento, desenvolvimento e utilização do potencial do seu subordinado.

IV. POLÍTICA DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

- Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) estabelecido por lei.
- Para a construção do PCCS do Tribunal Contas do Estado do Piauí foi utilizado o modelo alicerçado no sistema tradicional que se baseia no processo de descrição de tarefas, desenho das funções/cargos, responsabilidades, competências e na estrutura organizacional.
- O PCCS tem como princípio básico ser um instrumento gerencial de Gestão de Cargos, Carreiras e Salários, que facilite sua administração na promoção do equilíbrio interno e externo, assim como um sistema de carreira que atenda às necessidades do TCE/PI. Além disso, subsidiar o desenvolvimento de outros programas tais como: Atração e Seleção de Pessoas, Treinamento e Desenvolvimento Profissional, Avaliação de Desempenho, e Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Cidadania.

V. POLÍTICA DE SAÚDE, QUALIDADE DE VIDA E CIDADANIA

- As ações voltadas ao bem-estar no trabalho deverão estar alinhadas ao Programa de Modernização do Sistema de Controle Externo dos Estados e Municípios – PROMOEX fundamentadas numa política específica com indicadores que possam mensurar ações de promoção de saúde, qualidade de vida no trabalho e cidadania dos seus servidores. Seu objetivo maior não se resume à recuperação e proteção da saúde dos servidores, mas principalmente a promoção de saúde, física, psíquica e sócio-financeira, incluindo ações sócio-educativas e à educação e gestão sistemática e permanentemente adotadas e integradas às ações estratégicas do TCE/PI.
- A política de saúde, qualidade de vida e cidadania apresenta documentos que visam à: implantação do modelo de gestão embasado em políticas inovadoras, criativas e práticas que sejam ágeis, transparentes e sustentáveis, visando o alcance de metas, sem comprometer o bem estar do servidor.
- Tais práticas contribuem para a disseminação de uma cultura de Saúde, Qualidade de Vida no trabalho e Cidadania, tendo como foco a educação e auto-gestão da saúde e a redução de custos com o absenteísmo-doença e das despesas médicas assumidas pelo TCE/PI.

- A promoção do bem-estar físico, psíquico, social e financeiro dos servidores e de clima organizacional favorável ao desempenho será considerada prioritária em todas as ações relativas à gestão de pessoas.

Art. 10 - As **Diretrizes** que definem os procedimentos para operacionalização das políticas de gestão de pessoas estão descritas no **Manual e Gestão de Pessoas**, conforme **anexo 1**;

Art. 11 - Fica criado o Comitê de Gestão de Pessoas do TCE/PI com a finalidade de assegurar a implementação, o acompanhamento e a manutenção da política de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal e assessorar a Presidência em matérias correlatas e demais áreas;

Parágrafo único - O Comitê realizará avaliações periódicas, no período de alinhamento do planejamento estratégico e dos resultados das práticas de gestão de pessoas desenvolvidas durante o ano em exercício, para estabelecer diretrizes de melhoria contínua, em consonância com o plano estratégico do TCE/PI.

Art. 12 - Integram o comitê de Gestão de Pessoas do Tribunal:

- I. secretário administrativo;
- II. gerente de Pessoas;
- III. secretário de Controle Externo;
- IV. gerente da Fiscalização da Administração Estadual;
- V. gerente da Fiscalização da Administração Municipal;
- VI. gerente de Engenharia;
- VII. gerente da Fiscalização de Pessoal;
- VIII. Secretário das Sessões;
- IX. Secretário de Informática;
- X. representante da Presidência;
- XI. representante da Corregedoria;
- XII. representante dos servidores;
- XIII. um auditor;
- XIV. um membro do Ministério Público de Contas;

XV. representante da Ouvidoria;

Art. 13 - Compete ao Gestor do Departamento de Gestão de Pessoas a coordenação e a proposição de regulamentação das atividades inerentes à gestão de pessoas no Tribunal, no âmbito de suas competências.

Art. 14 – O presidente do Tribunal regulamentará as medidas propostas pelo Comitê de Gestão de Pessoas necessárias à implementação desta Resolução.

Art. 15 – Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, em Teresina,
02 de dezembro de 2009.

Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva - Presidente

Cons. Sabino Paulo Alves Neto

Cons. Luciano Nunes Santos

Cons. Anfrísio Neto Lobão Castelo Branco

Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros

Cons. Waltânia Maria Nogueira de Sousa Leal Alvarenga

Cons. Olavo Rebelo de Carvalho Filho

Fui presente,

Leandro Maciel do Nascimento – Procurador- Geral do Ministério Público de Contas
junto ao TCE