



RESOLUÇÃO Nº 18, DE 11 DE JULHO DE 2024.

**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 de suas atribuições previstas no art. 75 da Constituição Federal, c/c art. 88 da Constituição do Estado do Piauí e no art. 4º da Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (Lei nº 5.888, de 19 de agosto de 2009), e

CONSIDERANDO a importância estratégica da gestão de pessoas para o sucesso das organizações e a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes para a gestão de pessoas de forma eficaz e eficiente;

CONSIDERANDO a Resolução nº 13, de 30 de novembro de 2018, da Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil - ATRICON, 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 compromisso com a valorização dos servidores e a promoção de um ambiente de trabalho justo, ético e seguro e a necessidade de conferir transparência e efetividade às ações de gestão de pessoas;

CONSIDERANDO a necessidade de adequar o Sistema de Gestão de Pessoas do TCE/PI às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação e da comunicação;

CONSIDERANDO que o Tribunal deve estimular seus servidores a desenvolver e a utilizar seu pleno potencial de forma alinhada com as estratégias e valores da organização;

CONSIDERANDO que a capacidade do Tribunal 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,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Resolução dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado que tem por objetivo promover o desenvolvimento de profissionais competentes, motivados e comprometidos com o exercício de suas responsabilidades e com o alcance dos resultados institucionais.

§ 1º A política de gestão de pessoas integra o Sistema de Gestão de Pessoas (SIGP) do Tribunal de Contas de Estado do Piauí.



§ 2º Integram-se e alinham-se à política de gestão de pessoas as normas internas que regulamentam aspectos específicos dessas atividades no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

Art. 2º Para os fins do disposto nesta Resolução, considera-se:

I - sistema de gestão de pessoas: conjunto de instrumentos de governança e de gestão que propiciam a implementação, o monitoramento e a melhoria contínua da gestão de pessoas por meio de toda a organização, compreendendo, entre outros: política, estruturas organizacionais, planos, relacionamentos, responsabilidades, atividades, processos e recursos;

II - política de gestão de pessoas: conjunto de diretrizes que orientem a formulação e implantação de modelos de gestão de pessoas eficientes e alinhados às boas práticas internacionais;

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

IV - unidade de gestão de pessoas: corpo especializado de servidores responsável pelo gerenciamento das funções atinentes à gestão de pessoas;

V - aprendizagem organizacional: processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimentos que visa ao desenvolvimento das competências profissionais;

VI - competência profissional: mobilização de conhecimentos, habilidades e comportamentos do servidor, para, individualmente ou em equipe, alcançar os resultados esperados pela organização;

VII - perfil profissional: conjunto de competências profissionais, formações, experiências, estilos de comportamento e outras características pessoais requeridos por uma função ou papel, ou apresentados pelo servidor;

VIII - 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;

IX - capacitação: conjunto de programas de treinamento e desenvolvimento, de ações educacionais e de oportunidades internas e externas oferecidas pela instituição que visam ao aprimoramento de competências dos servidores;

X - banco de talentos: ferramenta de apoio ao modelo de gestão de pessoas do Tribunal, com o intuito de auxiliar os processos de seleção interna, alocação e integração de pessoas, disponibilizando informações sobre o perfil dos servidores: formação acadêmica, atividades de desenvolvimento realizadas, objetivos e interesses, competências desenvolvidas, resultados das avaliações de desempenho;

XI - espaço ocupacional: conjunto de competências que se aplica a um ou mais contextos de atuação profissional, que podem estar relacionados a uma unidade da estrutura organizacional, a uma função ou papel desempenhado, a um tema ou processo de trabalho;

XII - lacuna de competência: diferença entre o domínio requerido da competência e o domínio apresentado pelo servidor em determinado espaço ocupacional;



XIII - clima organizacional: percepção global dos servidores a respeito de seu ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e de afetar o desempenho da organização; e

XIV - trajetória profissional: sequência de papéis ou funções que podem ser ocupados ao longo da vida funcional do servidor, associados aos respectivos perfis profissionais.

XV - desenvolvimento profissional: capacidade de o servidor assumir, ao longo de sua vida laboral, atividades e responsabilidades de nível crescente de complexidade, por meio da aquisição/aprimoramento de competências;

XVI - gestão por 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;

XVII - gestão do desempenho: processo de planejamento, direcionamento e acompanhamento contínuo e sistemático da atuação laboral do servidor, por meio de avaliação e com a finalidade de promover o alcance dos objetivos organizacionais e o desenvolvimento das pessoas;

XVIII - política de saúde, qualidade de vida e cidadania: conjunto de práticas, benefícios e serviços complementares reunidos em composições convergentes com as expectativas individuais e organizacionais, 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;

§ 1º A competência profissional classifica-se em:

I - competência pessoal: competência esperada de todos os servidores, independente do espaço ocupacional, relacionada à postura perante as demais pessoas, o trabalho e si mesmo, que dá embasamento ao desempenho individual esperado no ambiente de trabalho;

II - competência técnica: competência relacionada à área de atuação técnica de cada espaço ocupacional, necessária para que os servidores desempenhem e atuem nos papéis ou funções exercidos; e

III - competência de liderança e gestão: competência necessária a todos os servidores que ocupem funções gerenciais, ou papéis de liderança, relacionada à capacidade de integrar pessoas, recursos e processos, para o alcance de resultados.

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

CAPÍTULO II DA GESTÃO DE PESSOAS

Art. 3º A gestão de pessoas no TCE/PI visa estimular o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores e membros do Tribunal, por meio de ações de capacitação, avaliações de desempenho, prezando pela saúde e bem-estar de todos os profissionais, a fim de motivá-los a exercerem suas responsabilidades com compromisso e efetividade para o alcance dos objetivos institucionais.



Seção I Dos Princípios da Gestão de Pessoas

Art. 4º A gestão de pessoas no TCE/PI será orientada pelos seguintes princípios:

- I - alinhamento e integração do plano estratégico de gestão de pessoas com o plano estratégico institucional;
- II - a responsabilidade compartilhada entre gestores e servidores;
- III - a valorização das pessoas e das suas contribuições para o alcance dos resultados institucionais;
- IV - foco na valorização das pessoas, no estímulo ao trabalho em equipe e no desenvolvimento profissional dos membros e servidores;
- V - comunicação clara e objetiva a todos os interessados sobre os resultados de cada uma das etapas do processo de gestão de pessoas, como forma de contribuir para a transparência destes processos;
- VI - a possibilidade de acesso pelo servidor às informações e decisões que afetem sua vida funcional;
- VII - o estímulo ao trabalho em equipe, cooperativo e colaborativo;
- VI - prioridade na promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos servidores e de clima organizacional favorável ao bom desempenho;
- VIII - equidade na oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional a todos os servidores;
- IX - transparência, eficiência, imparcialidade para a melhoria contínua dos processos e práticas, respeito ao mérito.

Seção II Das Diretrizes da Gestão de Pessoas

Art. 5º A gestão de pessoas no Tribunal orienta-se pelas seguintes diretrizes:

- I - fortalecer o modelo de gestão de pessoas por resultados que valorize as contribuições dos servidores para o alcance dos objetivos e metas institucionais;
- II - promover a integração entre servidores e entre equipes, considerando a existência de equipes distribuídas e multidisciplinares;
- III - identificar os perfis profissionais desejáveis dos servidores como base para a definição das estratégias de desenvolvimento profissional;
- IV - oportunizar o desenvolvimento de competências a todos os servidores, de acordo com os planos de desenvolvimento de competências das unidades e as trajetórias profissionais;
- V - criar condições que estimulem as pessoas a produzir, a compartilhar e a disseminar conhecimentos relevantes para seu desenvolvimento profissional e para a atuação do Tribunal;
- VI - selecionar e alocar novos servidores com foco nas competências profissionais que atendam às necessidades institucionais;
- VII - dar o apoio institucional necessário a todo servidor recém-ingressado ou recém-movimentado, para que sua integração ao novo ambiente de trabalho e adaptação ao novo espaço ocupacional se dê de forma harmoniosa;



VIII - promover, quando couber, a seleção interna de servidores para atuar em determinado espaço ocupacional, inclusive de natureza gerencial, com base na análise de perfis profissionais e com ampla divulgação do processo seletivo;

IX - realizar a movimentação interna de servidores com base no perfil profissional do servidor e no perfil requerido para o espaço ocupacional de destino, considerando-se o impacto dessa movimentação na oferta de competências críticas para o funcionamento das unidades de origem e de destino;

X - reconhecer publicamente os servidores bem-sucedidos no desenvolvimento de suas competências e aqueles que, individualmente ou em equipes, oferecem contribuições importantes a suas unidades e à instituição;

XI - identificar servidores com potencial para o desempenho de funções gerenciais e promover sua participação em programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão;

XII - dar suporte institucional ao servidor em situação de inadaptação funcional para superar a dificuldade apresentada; e

XIII - intensificar a automação da prestação de serviços de pessoal.

Seção III Dos Objetivos da Gestão de Pessoas

Art. 6º A gestão de pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Piauí tem como objetivos principais:

I - aumentar a probabilidade de alcance dos objetivos institucionais;

II - avaliar o desempenho a partir da gestão por competências;

III - identificar e reconhecer os servidores com alto desempenho;

IV - estimular o desenvolvimento funcional e de liderança;

V - alcançar a excelência por meio de uma estratégia de gestão de desempenho bem definida;

VI - promover o bem-estar físico, psíquico e social dos servidores e a melhoria contínua do clima organizacional;

VII - fomentar a cultura de inovação e ação empreendedora entre os servidores;

VIII - combater os mecanismos e atitudes que favoreçam a corrupção, o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público.

Seção IV Dos processos de gestão de pessoas

Art. 7º O processo de gestão de pessoas no Tribunal de Contas deve observar:

I - o ambiente interno, ambiente externo e a organização estendida;

II - o alinhamento com a estratégia institucional, visando contribuir efetivamente para o cumprimento da missão, alcance da visão de futuro e a observância dos valores institucionais;

III - alinhamento com os planejamentos de nível tático e operacionais;

IV - o acompanhamento dos indicadores de gestão de pessoas pela alta administração;

V - a integração de tecnologia, processos e pessoas, observando as



melhores práticas de governança de pessoas no setor público, de forma a garantir a qualidade e transparência das informações geradas nos processos de gestão de pessoas;

VI - a necessidade de prover a instituição com pessoal suficiente e alocado de forma eficiente;

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

VIII - a formação de lideranças capazes de melhorar a governança interna da instituição;

IX - a criação de um ambiente de trabalho participativo, onde as pessoas possam contribuir para o aprimoramento da instituição;

X - a avaliação de desempenho para fins de progressão, promoção funcional e para homologação do estágio probatório.

Art. 8º A gestão de pessoas no Tribunal de Contas do Estado do Piauí compreende os seguintes processos:

I - seleção e alocação de pessoas;

II - aprendizagem e desenvolvimento profissional;

III - gestão do desempenho;

IV - gestão de cadastro e vantagens remuneratórias;

V - saúde, qualidade de vida e cidadania.

Subseção I Da Seleção e Alocação de Pessoas

Art. 9º O processo de seleção e alocação de pessoas considerará o posto de trabalho, sua posição ou responsabilidade na estrutura organizacional, conciliando as competências individuais aos requisitos e necessidades institucionais, sendo finalizado com um processo de acolhimento e integração que vise o aumento da autoestima e motivação do servidor no novo ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Para a otimização deste processo de alocação, o Tribunal deve dispor de um banco de talentos.

Art. 10. 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 do Tribunal.

Parágrafo único. Na seleção de pessoas para provimento de cargos em comissão, deverá ser observado, no que couber, o disposto no caput deste artigo.

Art. 11. O processo de alocação de novos servidores considerará o planejamento e dimensionamento de pessoal, as prioridades do Tribunal de Contas, as necessidades de adaptação no ambiente de trabalho e as aspirações do servidor, visando a lotação no local mais adequado.

§ 1º Os novos servidores serão acolhidos e integrados ao ambiente de trabalho, à cultura e aos valores do Tribunal de Contas, mediante as seguintes ações:

I - programa de integração, com o objetivo de informar e orientar sobre



assuntos institucionais e específicos das áreas, contemplando políticas, diretrizes, projetos e práticas essenciais;

II - programa de mentoria ou de orientação, que auxiliará no contato inicial dos servidores com a nova área, prevendo suporte estruturado que forneça os subsídios essenciais para o desempenho das atribuições e responsabilidades.

§ 2º Para fins do disposto no § 1º, cabe à Diretoria de Gestão de Pessoas propor medidas que consolidem regras e critérios para mentoria ou orientação, bem como promover, em conjunto com a Escola de Gestão e Controle, programas de integração.

Art. 12. A movimentação e a remoção de servidores de um setor para outro, dentro da mesma área de atuação ou desta para outra, observará os critérios de interesse institucional e pessoal, análise sistêmica e fundamentada do quadro de pessoal e impacto nas unidades envolvidas.

§ 1º As ações de movimentação de pessoal considerarão as regras e os critérios estabelecidos pelo Tribunal de Contas, com o apoio do banco de talentos.

§ 2º O monitoramento das causas que motivaram a movimentação será conduzido pela Diretoria de Gestão de Pessoas mediante a aplicação de questionários e/ou entrevistas, visando melhorias no trato da gestão de pessoas.

§ 3º O § 1º do art. 11 se aplica, no que couber, aos servidores movimentados.

Subseção II Da Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional

Art. 13. O processo de aprendizagem e desenvolvimento profissional consiste no conjunto de conhecimentos e de treinamentos ou ações de capacitação oferecidas conforme uma gestão por competência, que visam o desenvolvimento profissional e pessoal de membros e servidores, possibilitando um aumento da produtividade e uma elevação dos níveis de motivação e de qualidade das atividades desempenhadas; as competências serão desenvolvidas pelos servidores por meio de trajetórias de desenvolvimento profissional.

Art. 14. Ouvidas previamente as unidades administrativas do Tribunal, a Diretoria de Gestão de Pessoas em conjunto com a Escola de Gestão e Controle elaborarão, anualmente, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do TCE/PI, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

§ 1º O PDP deverá:

I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do Tribunal;

II - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

III - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao Tribunal;



VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

VIII - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

IX - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

§ 2º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

§ 3º Para fins do disposto neste artigo, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

§ 4º O PDP conterá, no mínimo:

I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;

III - o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento;

IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

§ 5º O PDP também conterá as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte.

Art. 15. A participação com aproveitamento em ações de capacitação contidas no PDP será considerada na promoção por merecimento.

Parágrafo único. A Secretaria Administrativa, através da Diretoria de Gestão de Pessoas, e a Escola de Gestão e Controle deverão propor sistema de valoração da participação em ações de capacitação para fim de promoção por merecimento.

Subseção III Da Gestão do Desempenho

Art. 16. A gestão do desempenho visa planejar, direcionar e acompanhar, de forma contínua e sistemática, a atuação laboral do servidor, abrangendo a definição de metas, a avaliação, o reconhecimento e a promoção da melhoria contínua do desempenho ocupacional, reduzindo as lacunas de competências (gaps), a fim de alcançar os resultados e assegurar o cumprimento da missão e objetivos da instituição.

Parágrafo único. A gestão das carreiras proporcionará o desenvolvimento funcional dos servidores e reconhecerá o mérito e a qualificação continuada.

Art. 17. A gestão do desempenho deverá promover o acompanhamento sistêmico, periódico e continuado, com critérios claros e objetivos sobre a atuação do servidor, focada em resultados e no desenvolvimento de competências.

§ 1º 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 e transparente, evidenciando o mérito e fomentando o compromisso de todos;

III - a técnica de diálogo estruturado será utilizada periodicamente e proporcionará o alinhamento das expectativas do servidor, do gestor e do Tribunal de Contas a respeito de comportamentos, projetos e compromissos assumidos pelas partes;

IV - o servidor é responsável pelo seu autodesenvolvimento e trajetória na carreira e será estimulado, com apoio do gestor, a construir e acompanhar seu desenvolvimento individual, valorizando a responsabilidade de ambas as partes nas relações de trabalho;

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

VI - a formação acadêmica suplementar (tais como graduação, especialização, mestrado e doutorado) do corpo técnico será fomentada e reconhecida no processo de promoção, valorizando o aprimoramento contínuo do servidor;

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

§ 2º Os instrumentos citados no § 1º fornecerão suporte ao servidor, inclusive para os casos de recuperação de desempenho, incentivando o seu crescimento profissional e pessoal, com registro do histórico no SIGP.

Art. 18. A avaliação de desempenho será considerada para progressão ou promoção por merecimento e para homologação do estágio probatório.

Parágrafo único. A Secretaria Administrativa, através da Diretoria de Gestão de Pessoas, deverá propor sistema de avaliação de desempenho individual e em equipe, que estabeleça critérios claros, padrões de desempenho mensuráveis, para fim de progressão ou promoção por merecimento, podendo ser aproveitado ou adaptado:

I - o sistema de metas coletivas de que trata a Resolução nº 1, 25 de janeiro de 2024, que institui o Programa “TCE+”;

II - a produtividade conforme a Resolução TCE nº 1, de 13 de janeiro de 2016, que disciplina a Gratificação de Desempenho – GD.

Subseção IV Da Gestão de Cadastro e Vantagens Remuneratórias

Art. 19. A gestão de cadastro e vantagens remuneratórias deverá ser realizada, em especial conforme o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do TCE/PI (Lei nº 5.673, de 1º de agosto de 2007).

Parágrafo único. Para atrair e reter pessoas qualificadas e comprometidas com a missão institucional do Tribunal, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração deve prever:



I - os critérios de evolução na carreira baseados na capacitação e em indicadores de desempenho e mérito;

II - a existência de uma parcela remuneratória variável vinculada ao cumprimento de metas individuais e coletivas de desempenho;

III - a racionalização e a flexibilização da estrutura de cargos para aproveitar a diversidade do capital humano retido nos diferentes espaços ocupacionais, de acordo com as necessidades organizacionais;

IV - a manutenção dos cargos de direção, chefia e assessoramento em quantitativo estritamente necessário ao atingimento eficaz dos objetivos estratégicos da instituição, estabelecendo-se um percentual mínimo a ser destinado a servidores efetivos integrantes de seu quadro próprio de pessoal.

Subseção V Saúde, Qualidade de Vida e Cidadania

Art. 20. Saúde, qualidade de vida e cidadania é um processo que abrange as práticas, benefícios e serviços relacionados com a saúde e bem-estar biopsicossocial, que contribuam para uma 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 e a manutenção de um ambiente de trabalho agradável, visando influenciar diretamente na melhoria do desempenho e na sustentabilidade da instituição.

Parágrafo único. As ações relativas ao bem-estar e à qualidade de vida dos servidores são efetivadas por meio de medidas que:

I - minimizem acidentes ou situações de risco nos locais de trabalho, conscientizando e viabilizando melhorias na segurança no trabalho;

II - promovam 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 - estimulem práticas que favoreçam a saúde e a prevenção de doenças, como atividades esportivas, alimentação saudável e utilização de modais de transporte sustentáveis;

IV - implementem programa permanente de preparação para aposentadoria.

CAPÍTULO III DAS RESPONSABILIDADES

Art. 21. São instâncias responsáveis pelo Sistema de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Piauí:

I - Plenário;

II - Presidência;

III - Secretaria Administrativa, em especial por meio da Diretoria de Gestão de Pessoas;

IV - chefes das unidades administrativas;

V - servidores.

Parágrafo único. É de responsabilidade de gestores e servidores a inteira observância às diretrizes aqui traçadas, valorizando o desempenho, o desenvolvimento e o bem-estar das pessoas.

Art. 22. As responsabilidades estabelecidas nesta Resolução relacionadas com a gestão de pessoas não prejudiam as competências estabelecidas em outros atos normativos, em especial na Resolução nº 24, de 18 de agosto de 2023, que dispõe sobre a organização administrativa da Secretaria do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

Seção I Das Responsabilidades do Plenário

Art. 23. Ao Plenário compete aprovar as mudanças na política de gestão de pessoas.

Seção II Das Responsabilidades da Presidência

Art. 24. Compete à Presidência, em especial:

- I - regulamentar as medidas necessárias à implementação desta Resolução.
- II - assegurar recursos para a efetiva execução da Política de Gestão de Pessoas;
- III - assegurar a existência de uma estrutura adequada para a execução dos processos de gestão de pessoas;
- IV - acompanhar os riscos-chaves dos processos de gestão de pessoas e determinar eventuais ações corretivas;
- V - supervisionar, coordenar, avaliar e estabelecer prioridades relativas aos processos de gestão de pessoas;
- VI - propor revisões na política de gestão de pessoas.

Seção III Das Responsabilidades da Presidência

Art. 25. Compete à Secretaria Administrativa, por meio da Diretoria de Gestão de Pessoas:

- I - exercer a direção superior da Política de Gestão de Pessoas do Tribunal e desempenhar o papel de unidade central de coordenação e supervisão da gestão de pessoas, sendo o responsável por avaliar e propor mudanças no SIGP;
- II - coordenar a implementação dos processos e a operação do SIGP;
- III - assessorar a Presidência e o Comitê de Governança e da Gestão Estratégica em matérias, inclusive atualização de atos normativos, relacionadas à gestão de pessoas;
- IV - propor, coordenar e executar os processos da política de gestão de pessoas de acordo com as prioridades do Plano Estratégico desta Corte;
- V - planejar, acompanhar e avaliar o modelo de gestão de pessoas por competências do TCE-PI;
- VI - gerenciar e executar as atividades relacionadas a serviços de pessoal, tais como a folha de pagamento e a gestão dos dados e informações cadastrais dos servidores do Tribunal;
- VII - planejar e promover programas voltados para a promoção de saúde



física e mental e melhoria da qualidade de vida, bem como, para a valorização dos servidores;

VIII - promover a divulgação de informações necessárias dos processos de gestão de pessoas.

Seção IV

Das Responsabilidades dos Chefes das Unidades Administrativas

Art. 26. São responsabilidades dos chefes das unidades administrativas do Tribunal no que se refere à gestão de pessoas:

I - construir com sua equipe os objetivos, as metas e a identidade da unidade, alinhados com os valores e as estratégias institucionais;

II - estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe;

III - promover a integração de todos os servidores da equipe, considerando os que trabalham presencialmente e aqueles que trabalham de forma remota;

IV - otimizar o aproveitamento das competências dos servidores, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes em sua equipe com as metas estipuladas para a unidade;

V - promover ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;

VI - apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;

VII - reconhecer e celebrar com regularidade as realizações da equipe, valorizando as contribuições individuais;

VIII - estabelecer gestão transparente e participativa;

IX - identificar e desenvolver habilidades de liderança na equipe;

X - empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao desempenho e desenvolvimento da equipe;

XI - ser exemplo de atuação ética, demonstrando senso de responsabilidade e de comprometimento com o desempenho do Tribunal e com o serviço público; e

XII - promover a aplicação da política de gestão de pessoas observando as diretrizes e princípios listados nos arts. 4º e 5º desta Resolução.

Parágrafo único. O chefe de unidade deve ter acesso a programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão e ao apoio institucional necessário para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

Seção V

Das Responsabilidades dos Servidores

Art. 27. São responsabilidades do servidor 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 contínuo de seu perfil profissional, de forma a poder atuar com proficiência em sua respectiva unidade organizacional;

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 dos demais membros da equipe;



V - adotar postura condizente com os valores institucionais; e
VI - contribuir para implementação da política de gestão de pessoas do Tribunal.

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

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 28. A política de gestão de pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Piauí será revista a cada 4 (quatro) anos ou sempre que necessário, no intuito de mantê-la atualizada diante de mudanças na instituição ou no contexto externo, a partir de proposta elaborada pela Secretaria Administrativa, por meio da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. O limite temporal a ser considerado para revisão da política de gestão de pessoas será atrelado ao período de execução do planejamento estratégico.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. O Sistema de Gestão de Pessoas (SIGP) priorizará o cumprimento das metas do planejamento estratégico institucional.

Art. 30. A política de gestão de pessoa será detalhada por um manual de gestão Manual de Gestão de Pessoas a ser estabelecido no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a partir da vigência desta Resolução, podendo, mediante justificativa fundamentada, ser prorrogado por igual prazo.

Art. 31. Fica a Presidência do Tribunal autorizada a expedir os atos necessários à regulamentação desta Resolução e dirimir os casos omissos.

Art. 32. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, em Teresina, 11 de julho de 2024.

Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros - **Presidente**

Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva

Cons^a. Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins

Cons^a. Flora Izabel Nobre Rodrigues

Cons. Substituto Jaylson Fabianh Lopes Campelo

Cons. Substituto Jackson Nobre Veras

Proc. Leandro Maciel do Nascimento - **Subprocurador-Geral do MPC**

Este texto não substitui o publicado no DO TCE/PI de 12.07.24.