

RESOLUÇÃO Nº 43, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2024.

Estabelece competências de liderança e gestão e competências transversais no âmbito do 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 Resolução nº 18, de 11 de julho de 2024, que dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas no Tribunal de Contas do Estado do Piauí;

CONSIDERANDO que a gestão de pessoas objetiva estimular, aperfeiçoar e mobilizar competências, individuais e coletivas, visando à melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, para o alcance dos resultados institucionais;

CONSIDERANDO que a gestão por competências, característica do modelo de gestão estratégica de pessoas, tem como finalidade mapear competências, detectar lacunas e indicar ações de capacitação aptas a supri-las, de modo a alavancar o desempenho organizacional,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer diretrizes para a matriz de competências de liderança e gestão e para a matriz de competências transversais do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, com a finalidade de explicitar as capacidades individuais e coletivas necessárias ao atingimento da sua missão constitucional.

Art. 2º Para fins do disposto nesta Resolução consideram-se:

I - competências de liderança e gestão: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança e gestão no TCE-PI; e

II - competências transversais: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;

Parágrafo único. As competências de liderança e gestão e as competências transversais estão descritas, respectivamente, nos Anexos I e II.

Art. 3º As matrizes de competências especificadas no art. 1º deverão ser utilizadas como parâmetros para o sistema de gestão de pessoas, em especial nos processos que compreendem:

I - seleção e alocação de pessoas;

II - aprendizagem e desenvolvimento profissional;

III - gestão do desempenho.

Art. 4º As matrizes de competências devem ser atualizadas, sempre que necessário, a fim de que as competências descritas se mantenham alinhadas aos objetivos do TCE-PI e ao contexto de trabalho vigente.

Parágrafo único. É de responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), através da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DGP), a alteração das matrizes de competências e posterior envio à Presidência para aprovação.

Art. 5º As matrizes de competências devem ser amplamente divulgadas, a fim de que sejam gradativamente internalizadas pela cultura organizacional do TCE-PI.

Parágrafo único. É de responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), em parceria com a Escola de Gestão e Controle (EGC) e a Assessoria de Comunicação Social, a divulgação das matrizes de competências e suas atualizações.

Art. 6º A Presidência fica autorizada a editar ato alterando as competências estabelecidas nesta Resolução, expedir normas complementares e resolver casos omissos.

Art. 7º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, em Teresina, 12 de dezembro de 2024.

Cons^a. Waltânia Maria Nogueira de Sousa Leal Alvarenga - **Presidente em exercício**

Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva

Cons^a. Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins

Cons^a. Rejane Ribeiro Sousa Dias

Cons. Substituto Jaylson Fabianh Lopes Campelo

Cons. Substituto Jackson Nobre Veras

Cons. Substituto Alisson Felipe de Araújo

Proc. Plínio Valente Ramos Neto – **Procurador-Geral do MPC**

Este texto não substitui o publicado no DO TCE/PI de 16.12.24.

ANEXO I

Matriz de competências de liderança e gestão		
Competência	Descrição	Desempenho esperado
Visão de futuro	Capacidade para imaginar e prospectar futuros, traçando diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade.	<ul style="list-style-type: none"> • Manter-se atualizado com as tendências e desenvolvimentos em sua área de atuação e estar disposto a se adaptar e aprender continuamente; • Examinar ambientes internos e externos e identificar os pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças para a organização; • Identificar o impacto de tendências (sociais, políticas, econômicas e tecnológicas); • Considerar cenários nos processos decisórios, a partir de uma visão integrada e traçar diretrizes estratégicas.
Inovação e mudança	Capacidade de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, suscitando e encorajando ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar.	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrar abertura à apresentação de novas ideias e formas de trabalho, propiciando um ambiente amigável e seguro que estimule a inovação; • Identificar inovações tecnológicas e oportunidades de melhoria contínua para o aperfeiçoamento da organização, que possam atender às suas necessidades específicas; • Avaliar os benefícios e os riscos na promoção de mudanças e inovações; • Conduzir processos de mudança organizacional para implementação e institucionalização de novas ideias, melhorias e soluções que gerem valor para a organização.



Comunicação estratégica	Capacidade de comunicar-se de forma clara, empática e persuasiva, apresentando argumentos fortes e justificativas convincentes, que inspirem confiança entre as partes envolvidas e legitimem a atuação da organização.	<ul style="list-style-type: none">• Estimular a comunicação transparente, objetiva, respeitosa e assertiva;• Praticar a escuta ativa, engajando-se com interlocutores e expressando as próprias ideias nos momentos apropriados;• Lidar com situações conflituosas, posicionando-se e defendendo suas ideias, apoiando os outros quando apropriado, valorizando os diferentes pontos de vista, construindo consensos e gerando confiança.
Gestão para resultados	Capacidade de dominar conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões, atuando com base em desempenho, metas, resultados e impactos, alinhados à estratégia organizacional, gerando valor para organização e sociedade	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar métodos e técnicas para o monitoramento e avaliação de ações, programas e projetos sob sua coordenação, buscando o alinhamento com os objetivos estratégicos e alcance das metas da organização;• Compreender as necessidades e expectativas dos usuários internos e externos da organização;• Adotar soluções de valor agregado e definir estrategicamente a alocação de recursos para o cumprimento de metas e alcance dos objetivos da organização.
Gestão de crises	Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, construindo soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto.	<ul style="list-style-type: none">• Analisar os impactos de curto, médio e longo prazo que eventos econômicos, políticos, ambientais, sociais e tecnológicos podem causar na organização;• Revisar em tempo hábil as prioridades organizacionais em resposta a mudanças contextuais relevantes, reformulando estratégias e objetivos;• Aplicar medidas preventivas para evitar ou minimizar as situações de risco e de crise de maneira eficiente e tempestiva;• Documentar as lições aprendidas para evitar a repetição de erros e promover o compartilhamento das experiências e aprendizados.



Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Capacidade de investir esforços no conhecimento de si e no desenvolvimento de habilidades socioemocionais, identificando traços marcantes da sua personalidade, tais como: padrões emocionais, mentais e comportamentais, reconhecendo suas forças, fraquezas, incongruências, valores emotivação, além de ter a capacidade de autogestão emocional no exercício da sua liderança e assumir o compromisso pelo seu desenvolvimento contínuo.	<ul style="list-style-type: none">• Agir com inteligência emocional, conscientizando-se das próprias emoções, fazendo uso de técnicas de autorregulação, mantendo o autocontrole e promovendo estratégias relacionais saudáveis;• Conectar suas escolhas diárias aos seus valores e seu senso de propósito com a função pública, buscando o atingimento de metas nobres com congruência e o fomento da cultura organizacional pautada em princípios éticos e valores humanos.
Engajamento de pessoas e equipes	Capacidade de construir um ambiente de trabalho inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, promovendo assim uma liderança que associe o alto desempenho ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.	<ul style="list-style-type: none">• Reconhecer, valorizar e utilizar o potencial individual e coletivo de seus colaboradores delegando tarefas de forma eficiente e colaborativa;• Estimular uma cultura de <i>feedback</i> construtivo com o intuito de promover a excelência no trabalho e contribuir para o desenvolvimento das pessoas;• Criar um ambiente de trabalho inclusivo e harmônico, propício para a promoção da saúde física e mental dos servidores;• Utilizar estratégias adequadas para atrair e motivar talentos com o objetivo de desenvolver equipes diversificadas e de alto desempenho.
Coordenação e colaboração em rede	Capacidade de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais, facilitando o compartilhamento de conhecimento e informações.	<ul style="list-style-type: none">• Identificar os diversos atores no contexto em que opera seus objetivos e potenciais oportunidades de parcerias e de benefício mútuo;• Incentivar à atuação em redes de suporte e cooperação com atores intra, inter e extraorganizacionais, promovendo a articulação em torno de objetivos comuns e o fortalecimento da imagem da organização;• Apresentar posições de forma clara e equilibrada durante processos de negociação, considerando oportunidades e riscos; Facilitar o



		compartilhamento de conhecimento e informações e adotar um enfoque estratégico para a instituição.
--	--	--

ANEXO II

Matriz de competências transversais		
Competência	Descrição	Desempenho Esperado
Resolução de problemas com base em dados	Capacidade de idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar problemas e oportunidades a partir da análise de dados; • Coletar e analisar dados relevantes, utilizando técnicas apropriadas. • Desenvolver soluções inovadoras e eficazes para os problemas identificados; • Tomar decisões baseadas em dados e evidências; • Comunicar os resultados da análise de dados de forma clara e persuasiva.
Foco nos resultados para os cidadãos	Capacidade de superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas para garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar os serviços e produtos para atender às demandas dos cidadãos de forma eficaz; • Implementar processos de melhoria contínua para otimizar a entrega de serviços; • Utilizar dados e métricas para monitorar o desempenho e identificar áreas de melhoria; • Definir metas claras e mensuráveis, alinhadas com as necessidades dos cidadãos; • Antecipar as necessidades dos cidadãos e agir de forma proativa para atendê-las.
Mentalidade digital	Capacidade de integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar ferramentas e tecnologias digitais para automatizar processos e aumentar a eficiência; • Buscar novas tecnologias e soluções para resolver problemas e otimizar processos; • Experimentar novas ferramentas e metodologias; • Manter-se atualizado sobre as últimas tendências em tecnologia.
Comunicação	Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.	<ul style="list-style-type: none"> • Expressar ideias de forma clara, respeitosa e concisa, tanto na forma oral quanto escrita; • Adaptar a comunicação às diferentes situações e públicos, ajustando o estilo conforme o contexto e o interlocutor; • Colocar-se no lugar do outro para compreender seus sentimentos e perspectivas; • Lidar com conflitos de forma positiva e produtiva.

Trabalho em equipe	Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas e de compreender a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhar em conjunto com outros para alcançar objetivos comuns, compartilhando informações e recursos com a equipe; • Apoiar os colegas e celebrar os sucessos do grupo; • Comunicar-se de forma clara, objetiva e respeitosa com os membros da equipe; • Contribuir para a identificação e resolução de problemas em equipe.
Orientação por valores éticos	Capacidade de agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da rede pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Agir de forma honesta e transparente em todas as situações, colocando o interesse público acima de interesses particulares; • Manter sigilo sobre informações confidenciais; • Assumir a responsabilidade por suas ações e decisões e tratar a todos com igualdade e respeito; • Garantir a qualidade do trabalho realizado, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços públicos.
Visão Sistêmica	Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional. Marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do TCE-PI.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar e analisar as tendências sociais, políticas, econômicas e tecnológicas que podem impactar a organização; • Analisar os impactos de mudanças em um sistema como um todo e pensar de forma estratégica e holística; • Adaptar-se a mudanças e incertezas e ser flexível e aberto a novas ideias; • Tomar decisões informadas e estratégicas, considerando o contexto mais amplo como ambiente interno e externo e cenários futuros.