



Estado do Piauí

Tribunal de Contas



RESOLUÇÃO TCE/PI nº. 10/2011 de 18 de AGOSTO de 2011.

Dispõe sobre a Política de Desenvolvimento Institucional do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

Glossário

Gestão: é o ato de gerir, administrar, organizar, planejar e liderar um projeto, pessoas de uma equipe ou uma organização.

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.

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.

Competências essenciais: 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.

Competências técnicas: requerida dos servidores de acordo com a área funcional ou com os processos de trabalho relacionados a determinado espaço ocupacional.

Competências comportamentais: relacionadas aos pilares Ser, Fazer e Conviver, compreendem o conjunto de habilidade e atitudes que o servidor precisa demonstrar (ser percebido pelo outro) como um diferencial que gera impacto em seus resultados de forma que agregue valor à Instituição.

Competências gerenciais: necessária ao exercício de função gerencial e de gestão de pessoas.

Lacuna da competência: 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.

Desenvolvimento: conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem que propiciam o amadurecimento e o crescimento individuais de forma ampla, sem visar diretamente o



Estado do Piauí

Tribunal de Contas



preparo do indivíduo para uma atividade ou trabalho específico, objetivando tornar o empregado capaz de aprender e produzir conhecimento.

O Presidente do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, no uso das atribuições que lhe confere o art. 27, VIII, da Lei 5.888/2009,

RESOLVE:

Art. 1º - São finalidades da PDI do TCE/PI:

- I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços desenvolvidos pelo Tribunal;
- II - desenvolvimento permanente do servidor do Tribunal;
- III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos da instituição;
- IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação;
- V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Art. 2º - Para os fins desta Política de Desenvolvimento Institucional (PDI), entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses do TCE/PI.

Diretrizes

Art. 3º - São diretrizes da PDI do TCE/PI:

I - incentivar e apoiar o servidor do Tribunal em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;



Estado do Piauí

Tribunal de Contas



II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor, complementares entre si;

VIII - oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no TCE/PI, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com o Tribunal;

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação dos servidores a serem implementadas;

XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação;

Art. 4º - Para os fins deste Instrumento Normativo é considerada Escola de Gestão e Controle a Instituição destinada, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento dos servidores do TCE/PI.

Parágrafo Único: A Gerência de Pessoas e o Comitê de Gestores são os responsáveis pela identificação das necessidades de capacitação dos servidores do TCE/PI.

Instrumentos

Art. 5º - São instrumentos da PDI do TCE/PI:

I - Programa de Capacitação de gerentes e dos demais servidores para o período bienal.



Estado do Piauí

Tribunal de Contas



II - Relatório de Execução do Programa de Capacitação de gerentes e dos demais servidores para o período bienal;

III – Plano de Capacitação Individual (PCI);

IV - Sistema de Gestão por Competência;

V – Programa de Capacitação dos gerentes e dos demais servidores do TCE/PI para o período bienal.

§ 1o Caberá à Gerência de Pessoas desenvolver e implementar o sistema de gestão por competência.

§ 2o Competem ao Comitê de Gestores e à Gerência de Pessoas disciplinar os instrumentos da Política de Desenvolvimento Institucional do TCE/PI.

Comitê Gestor

Art. 6º Fica criado o Comitê Gestor do TCE/PI, com as seguintes competências:

I - orientar na definição sobre a alocação de recursos para fins de capacitação dos servidores;

II - promover a disseminação da Política de Desenvolvimento Institucional;

III - zelar pela observância do disposto neste Instrumento Normativo.

Art. 7º O Comitê Gestor será composto por:

- Diretor Administrativo;
- Chefe da Divisão de Recursos Humanos;
- Diretor da Fiscalização da Administração Estadual;
- Diretor da Fiscalização da Administração Municipal;
- Diretor da Inspeção de Obras e Serviços Públicos;
- Secretário das Sessões;
- Diretor de Informática;
- Diretor Executivo;
- Chefe de Gabinete da Presidência;
- Representante da Escola de Contas;
- Representante da Corregedoria;
- Representante dos Servidores;
- Um Auditor;
- Um membro do Ministério Público de Contas.



Estado do Piauí

Tribunal de Contas



Parágrafo único. Competem ao Comitê Gestor as seguintes responsabilidades:

I - desenvolver mecanismos de incentivo à atuação de servidores como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação;

II - prestar apoio técnico e administrativo aos gestores do TCE/PI no que se refere à Gestão de Pessoas.

Treinamento Regularmente Instituído

Art. 8º Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de capacitação contemplada no art. 2º, inciso III, desta Resolução.

Parágrafo único. Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, observados os seguintes prazos

Licença para Capacitação

~~Art. 9º Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão, licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação. [\(Revogado pela Resolução TCE/PI Nº 27, de 14 de dezembro de 2017\)](#)~~

~~§ 1º A concessão da licença de que trata o caput fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição. [\(Revogado pela Resolução TCE/PI Nº 27, de 14 de dezembro de 2017\)](#)~~

~~§ 2º A licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias. [\(Revogado pela Resolução TCE/PI Nº 27, de 14 de dezembro de 2017\)](#)~~

~~§ 3º O órgão ou a entidade poderá custear a inscrição do servidor em ações de capacitação durante a licença a que se refere o caput deste artigo. [\(Revogado pela Resolução TCE/PI Nº 27, de 14 de dezembro de 2017\)](#)~~

~~§ 4º A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição. [\(Revogado pela Resolução TCE/PI Nº 27, de 14 de dezembro de 2017\)](#)~~

~~§ 5º O servidor licenciado para capacitação terá que apresentar, no primeiro mês após o retorno, certificado ou diploma da capacitação realizada. [\(Revogado pela Resolução TCE/PI Nº 27, de 14 de dezembro de 2017\)](#)~~

~~§ 6º A não apresentação do documento válido conforme § 5º deste artigo ensejará a conversão dos dias de licença em faltas ao trabalho com o conseqüente desconto na folha de~~



Estado do Piauí

Tribunal de Contas



~~pagamento do servidor.~~ [\(Revogado pela Resolução TCE/PI N° 27, de 14 de dezembro de 2017\)](#)

~~§ 7º A capacitação de que trata este artigo deverá conter, no mínimo, 120 horas de carga horária, conforme art.91, § 1º, da Lei Complementar 13/94.~~ [\(Revogado pela Resolução TCE/PI N° 27, de 14 de dezembro de 2017\)](#)

Gestão por Competências

Art. 10 O perfil de competências desejado para o TCE/PI é diretamente vinculado aos ritos processuais redesenhados do Tribunal. A gestão orientada a competências segue um perfil que contém as responsabilidades do processo, as competências técnicas e comportamentais associadas, além das competências essenciais.

§ 1º Os Ritos Processuais do Tribunal de Contas do Estado do Piauí são:

Processos Finalísticos:

- Prestação de Contas Estaduais
- Prestação de Contas Municipais
- Auditoria de Obras
- Contas do Governador
- Tomada de Contas
- Tomada de Contas Especial
- Aposentadoria/ Inativação
- Pedido de Reexames
- Admissão
- Consultas
- Denúncias e Representações
- Cobrança de Multas
- Ofícios e Certidões
- Pedido de Vistas com carga
- Recursos
- Acompanhamento de Decisões
- Fixação de Coeficientes de Participação

Processos de Suporte:

- Planejamento e Execução Orçamentária
- Finanças
- Contabilidade
- Administração de Pessoal
- Aposentadoria
- Atendimento ao Servidor



Estado do Piauí

Tribunal de Contas



- Treinamento
- Avaliação de Desempenho
- Patrimônio e Serviços
- Almoxarifado
- Transportes
- Serviços Médicos
- Compras, Licitações e Contratos
- Controles Internos
- Ouvidoria
- Sindicância

Art. 11 O Mapa de Responsabilidades e Competências contido no Anexo – Manual de Projeto Desenvolvimento de Pessoas / Gestão por Competências é o formulário desenvolvido para elencar as responsabilidades e competências associadas, por rito processual redesenhado.

§ 1º As Competências Essenciais, definidas para o TCE/PI foram as seguintes:

- Orientação para Resultados
- Visão Sistêmica
- Imparcialidade
- Comprometimento

§ 2º As Competências Técnicas e Comportamentais, definidas para o TCE/PI, seguem conforme características de cada processo contidas no Anexo – Manual de Projeto Desenvolvimento de Pessoas / Gestão por Competências.

Avaliação de Maturidade e Prontidão

Art. 12 Para fins de avaliação de maturidade ou prontidão, os profissionais do TCE/PI serão alocados nos novos ritos processuais desenhados e deverão ser avaliados, anualmente, para efeito de feedback e identificação de lacunas de desenvolvimento.

§ 1º Os níveis de maturidade e prontidão seguem conforme classificação abaixo:

- Em Desenvolvimento
- Sob Supervisão
- Aplica
- Otimização
- Excelência

§ 2º Após a avaliação e feedback deverá ser desenvolvido pelo gestor o Plano de Capacitação Individual - PCI de cada servidor.



Estado do Piauí

Tribunal de Contas



§ 3º Conforme Plano de Capacitação Individual – PCI será elaborado o Programa de Capacitação Biental contendo o conteúdo programático de cursos aos servidores do TCE/PI.

Programa de Capacitação

Art. 13 A capacitação será desenvolvida seguindo a proposta de Educação Corporativa contendo os módulos Básicos, Funcional, Desenvolvimento e de Gestão conforme Anexo – Manual de Projeto Desenvolvimento de Pessoas / Gestão por Competências.

Reserva de Recursos

Art. 14 Do total de recursos orçamentários aprovados e destinados à capacitação, o Tribunal deverá reservar o percentual fixado anualmente pelo Comitê Gestor para atendimento aos públicos-alvo e a conteúdos prioritários, ficando o restante para atendimento das necessidades específicas.

Disposição Transitória

Art. 15 O Tribunal deverá priorizar, nos dois primeiros anos de vigência desta Resolução, a qualificação da Unidade de Gestão de Pessoas e a Área Gerencial, no intuito de instrumentalizá-las para a execução das ações de capacitação.

Vigência

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do estado do Piauí, em Teresina, 18 de agosto de 2011.

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

Cons. Luciano Nunes Santos

Cons. Waltânia Maria Nogueira de Sousa Leal Alvarenga

Cons. Olavo Rebêlo de Carvalho Filho

Cons. Substituto Jaylson Fabianh Lopes Campelo



Estado do Piauí Tribunal de Contas



Cons. Substituto Jaime Amorim Júnior

Cons. Substituto Alisson Felipe de Araújo

Fui presente: José Araújo Pinheiro Júnior – Procurador-Geral do Ministério Público de Contas.