



Gestão de Pessoas

**Gestão do Desempenho e
Reconhecimento no TCU**



MISSÃO: assegurar a efetiva e regular gestão dos recursos públicos em benefício da sociedade.

RESULTADOS

Ser reconhecido pela contribuição ao combate a corrupção, desvio, desperdício e fraude e ao aperfeiçoamento da administração pública

Aperfeiçoamento da gestão pública

Contribuir para a melhoria do desempenho da administração pública

Estimular a transparência da gestão pública

Combater o desperdício de recursos

Combate à corrupção, ao desvio e à fraude

Punir responsáveis com efetividade e tempestividade

Coibir a ocorrência de fraude e desvio de recursos

PROCESSOS INTERNOS

Transparência

Estimular o controle social

Ampliar a divulgação de resultados da gestão pública e das ações de controle

Parcerias estratégicas

Atuar em cooperação com órgãos públicos e com a rede de controle

Intensificar o relacionamento com o Congresso Nacional e a sociedade

Tempestividade e seletividade

Reduzir o tempo de apreciação dos processos

Atuar de forma seletiva em áreas de risco e relevância

Aperfeiçoar a estrutura legal e normativa de suporte ao controle externo

Aperfeiçoar instrumentos de controle e processos de trabalho

Ampliar o uso de TI nas ações de controle

PESSOAS E INOVAÇÃO

Desenvolver competências gerenciais e profissionais

Otimizar a utilização do conhecimento organizacional

Promover a motivação e o comprometimento

Desenvolver cultura orientada a resultados

Modernizar as práticas de gestão de pessoas

ORÇAMENTO E LOGÍSTICA

Assegurar adequado suporte logístico às necessidades do TCU

Assegurar recursos orçamentários para adequado funcionamento e modernização do TCU

Capital Humano

Quadro de Pessoal	
Auditores	1.628
Técnicos	905
Auxiliares	20
Total	2.553*

* Valores referentes ao 2º trimestre 2009 – (cargos providos)

Todos os processos de Gestão de Pessoas no TCU são centrados na Gestão de Desempenho dos servidores.



Processo da Gestão de Pessoas no TCU

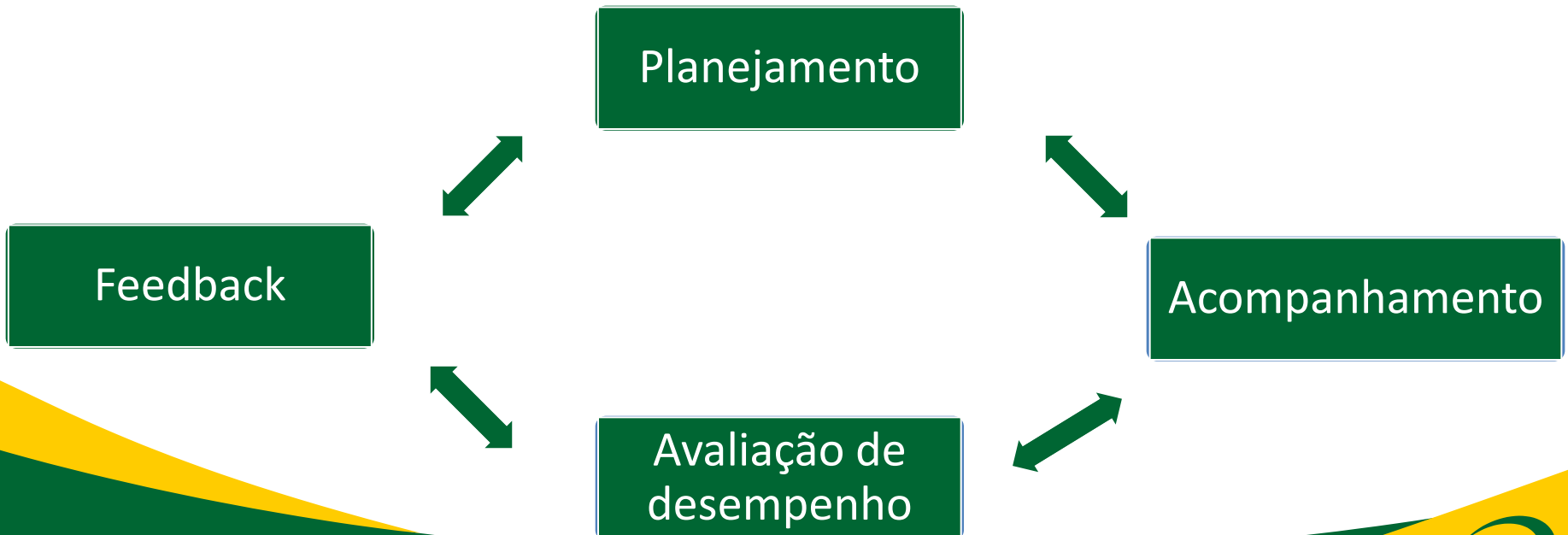


Pacto por Resultados

- Novo modelo de avaliação de desempenho
- Reconhe-Ser
- Especialista sênior
- Tele-trabalho
- Vista eletrônica

O que é a avaliação de desempenho?

- Processo que **envolve** avaliador, servidor e chefia imediata e contempla o **planejamento** das metas do servidor para o quadrimestre, o **acompanhamento** das atividades realizadas ao longo do período e a **atribuição de notas** relativas ao desempenho profissional.



Por que avaliações de desempenho não funcionam?

Processo burocrático



Meramente formal



Percebido como ferramenta que mais atrapalha o trabalho que ajuda

Por que avaliações de desempenho não funcionam?

Para os
GESTORES:



Representam gasto de tempo



Processo gerador de conflitos

Por que avaliações de desempenho não funcionam?

Para os
SERVIDORES:

Instrumento superficial

Conduzidas sem nenhuma referência
a objetivos ou metas acordadas

Gestão do Desempenho no TCU

Mudança no paradigma temporal:



**Avaliação de
Desempenho**



**Gestão do
Desempenho**

Gestão do Desempenho no TCU

- Avaliação quadrimestral com notas variando entre 0 e 150 pontos em cada fator avaliativo – **qualidade, produção e prazo**;
- 0 a 100 pontos: Gratificação de Desempenho.
- 100 a 150 pontos: TCU – Reconhe-Ser.

E por que devemos reconhecer?

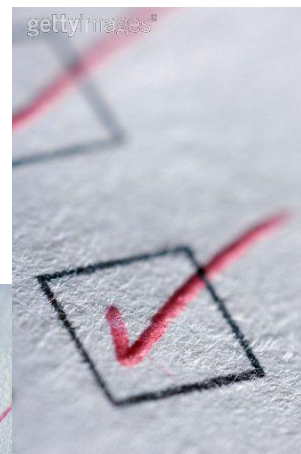
Recompensar pessoas de acordo com o que elas contribuem para o alcance da missão e das metas do TCU com o objetivo de melhorar os resultados institucionais e como forma de justiça ao corpo técnico do Tribunal.

Programa Reconhe-Ser

- Consistirá no acúmulo de pontos de avaliação de desempenho e , visando a obtenção de incentivos institucionais.

Fontes de pontos do Programa Reconhe-Ser

- Avaliação Individual Pontuação da avaliação de desempenho - início no segundo período avaliativo do ano (maio a agosto)
- Ocupação de função comissionada



Benefícios do Programa Reconhe-Ser

Incentivos institucionais	Pontuação Necessária	Unidade concedente
Extensão do limite máximo de reembolso para cursos de idioma de estrangeiro em 20%	20 pontos por período letivo	ISC
Extensão do limite máximo de reembolso para curso de pós-graduação em 10%	120 pontos por reembolso concedido para cada curso	ISC
Habilitação para licença para capacitação, quando se tratar de curso não promovido ou patrocinado pelo ISC	30 pontos por mês de licença	Segep
Ausência ao serviço previamente compensada (APC)	15 pontos por dia de ausência	Unidade do servidor

Incentivos institucionais	Pontuação necessária	Unidade concedente
Habilitação para participação em congressos ou seminários no país por iniciativa do servidor	20 pontos por dia de afastamento	ISC
Habilitação para participação em congressos ou seminários no exterior, por iniciativa do servidor	40 pontos por dia de afastamento	ISC
Habilitação para processo seletivo em educação corporativa não decorrentes de identificação de lacunas de competências	Entre 50 e 150 pontos, definidos em cada processo seletivo	ISC
Incentivo institucional local	Definido em ato do titular da unidade	Unidade do servidor

Portaria – TCU nº 180, de 27 de abril de 2009

Resultado da avaliação de desempenho funcional e gratificação de desempenho

1. Servidores da Segecex, Segepres, Segedam e Secoi

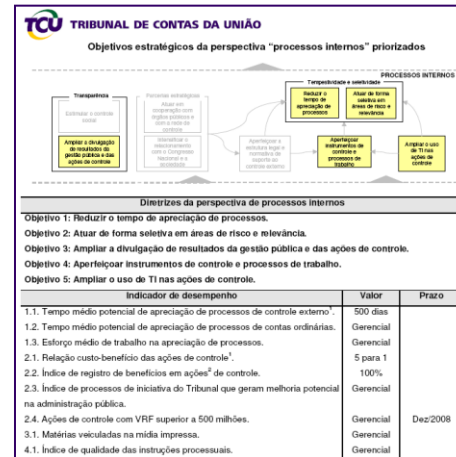
- 70% do resultado do alcance das metas da unidade (+)
- 30% resultado do alcance das metas da secretaria-geral

2. Servidores das unidades de assessoramento a Gabinetes

- Resultado institucional

Desdobramento do Plano de Diretrizes

Plano de Anual de Diretrizes



Planos Diretores



**Filme:
Aumentando a
produtividade**

Resultados – 2º quadrimestre de 2009

Unidade	Resultado da Unidade	Resultado da Segepres	Resultado ajustado (30% UB + 70% UT)
Ascom	139,40	136,18	138,43
Assig	139,30		138,37
ISC	129,96		131,83
Seplan	140,00		138,85
Setec	129,05		131,19

Resultado TCU – 2º quadrimestre de 2009

117,20%

Indicador	Meta
Processos de controle externo apreciados conclusivamente	5.200
Índice de processos autuados até 2005, em estoque ao final de 2008, apreciados conclusivamente	38%
Índice de processos autuados até 2008, em estoque ao final de 2008, apreciados conclusivamente	32%
Atos de pessoal apreciados conclusivamente	70.000
Apreciações de processo em grau de recurso	950
Homens dia de fiscalização - HDF	25.000



Obrigado!

Fernando Silveira Camargo

Daniel Luiz de Souza