4.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

O PONTO inicial da formulação da estratégia do TCU foi a realização do diagnóstico institucional. Essa primeira etapa foi constituída de duas fases distintas, uma interna e outra externa.

4.1. Diagnóstico Interno

A fase interna pode ser definida como sendo de autoconhecimento. Nesse momento, o objetivo foi propiciar à organização um melhor conhecimento de sua realidade, e também possibilitar a identificação dos maiores desafios de aprimoramento. O diagnóstico interno foi feito por meio da análise e validação de avaliações anteriores, pesquisa junto a servidores e entrevistas com dirigentes, autoridades e atores externos convidados.

No levantamento dos diagnósticos anteriores foram analisados, entre outros, os resultados do SAI – PMF (Supreme Audit Institutions Performance Measurement Framework), ferramenta desenvolvida para avaliação do desempenho de Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS); a pesquisa do índice de governança de tecnologia da informação (IgovTI) de 2014 e a pesquisa de clima organizacional realizada em 2012 com os servidores do TCU.

Além disso, como parte do esforço de elaboração do planejamento estratégico, foi feita pesquisa com os servidores do TCU. O levantamento on-line foi realizado de 26 de maio a 06 de junho de 2014. Foram submetidas 67 questões agrupadas em 6 temas: Controle Externo; Gestão de Pessoas; Comunicação; Planejamento, Governança e Gestão; Parcerias Estratégicas; e Tecnologia da Informação. As perguntas foram baseadas no diagnóstico feito no ciclo de planejamento estratégico anterior, com o objetivo de verificar pontos positivos e oportunidades de melhoria. A pesquisa contou com a participação de 1.277 servidores.

Além da coleta de dados via formulário, autoridades e dirigentes do TCU foram consultados acerca dos resultados que o Tribunal deveria entregar para a sociedade e dos principais desafios que esta Corte poderia enfrentar no longo prazo.

O resultado do diagnóstico interno foi utilizado para se chegar às ideias estratégicas. Para tanto foram agregadas as informações dos diagnósticos anteriores, de entrevistas com atores externos e com as lideranças, além da pesquisa junto aos servidores. As informações geradas foram analisadas e as ideias similares foram agrupadas, reorganizadas, avaliadas e filtradas conforme sua relevância estratégica, remanescendo apenas aquelas com maior potencial de impacto sobre os rumos do Tribunal.

A lista final das ideias estratégicas está representada a seguir:

Controle Externo

1. Aperfeiçoamento da seleção de áreas e objetos de atuação;
2. Aplicação de metodologia para tratamento/análise de bases de dados e auditoria contínua;
3. Aperfeiçoamento das fiscalizações com base em normas internacionais de auditoria;
4. Tempestividade da atuação do TCU;
5. Eficácia das deliberações: aperfeiçoamento do monitoramento das deliberações;
6. Indução da implantação das melhores práticas de governança na Administração Pública;

7. Reavaliação do processo de trabalho de tomada de contas especial dentro e fora do TCU;
8. Aprimoramento da atuação do TCU em parceria com outros entes de controle;
9. Avaliação sistêmica da atuação governamental por temas;
10. Avaliação da atuação do governo central (centros de governo);
11. Fomento ao controle social;
12. Estimulo à transparência da Administração Pública Federal;
13. Harmonização entre contas de governo, contas ordinárias, Relatórios Sistêmicos de Fiscalização - FISC e levantamento de governança;
14. Intensificação de trabalhos que tratem das causas dos problemas para prevenção de erros, desvios éticos, fraudes, desvios de recursos, desperdícios, ineficiência e corrupção;
15. Aperfeiçoamento do processo de contas ordinárias;
16. Acompanhamento de grandes projetos; e
17. Ampliação da expectativa de controle para coibir a desconformidade com leis e regulamentos.

Parcerias Estratégicas

1. Aperfeiçoamento do relacionamento do TCU com presidentes de comissões, líderes e consultores do Congresso Nacional;
2. Atuação mais proativa do TCU junto ao Congresso Nacional buscando a priorização e especialização dos temas a serem pautados;
3. Aprimoramento da parceria com outras entidades para fins de controle e para aperfeiçoamento da gestão administrativa do TCU;
4. Institucionalização do processo de análise de proposta de normativos em trâmite no Congresso Nacional que são de interesse do TCU;
5. Fortalecimento da política de relacionamento internacional; e
6. Aprimoramento dos processos de relacionamento institucional.

Comunicação

1. Aperfeiçoamento da comunicação interna de forma estruturada para proporcionar maior integração e sinergia do Tribunal;
2. Aperfeiçoamento da comunicação externa com públicos estratégicos; e
3. Definição do papel do TCU na divulgação de informações de terceiros.

Tecnologia da Informação - TI

1. Instituição de diretrizes estratégicas do TCU para TI;
2. Alinhamento das iniciativas de TI à estratégia do TCU;
3. Viabilização e ampliação dos serviços e produtos do TCU para o cidadão por meio de dispositivos móveis e outros meios digitais;

4. Promoção de interoperabilidade entre os serviços de TI do TCU e de outros órgãos públicos; e
5. Ampliação da capacidade de resposta às necessidades de TI do TCU.

Planejamento e Gestão

1. Desenvolvimento de processo dinâmico para ajuste de processos de trabalho, estrutura organizacional e alocação de recursos em conformidade com a estratégia do TCU;
2. Revisão do modelo de planejamento e gestão da estratégia do TCU;
3. Desenvolvimento de processo de comunicação do planejamento e da estratégia do TCU; e
4. Institucionalização de política corporativa de gestão de riscos do TCU.

Gestão de Pessoas

1. Aprimoramento do ambiente organizacional para a adequada gestão do desempenho e do reconhecimento individual e de equipes (integrar gestão de desempenho com a gestão do desenvolvimento, aprimorar mecanismos que tratem dos impactos da gestão do desempenho, atrelar mecanismos de gestão de desempenho com gestão de trajetórias profissionais);
2. Instituição de políticas de trajetória profissional;
3. Alinhamento de políticas de lotação/movimentação de pessoas com as atribuições e os resultados esperados das unidades e os direcionadores estratégicos da instituição;
4. Aprimoramento da política de carreira dos cargos do quadro profissional;
5. Definição de processos e práticas de Gestão do Conhecimento; e
6. Aprimoramento da gestão da ética.