

Gestão de Talentos: perspectivas para os Tribunais de Contas

Sandro Trescastro Bergue,

TCERS

O que é um Talento ?

- Definição geral ...
 - Diferenciais de competências,
 - Elevado potencial de trabalho,
 - Produz valor diferenciado;
 - Desempenho superior,
 - Especialização e Qualificação.
- Talento nos *Tribunais de Contas* ...
 - Competências gerenciais, mas principalmente *técnicas especializadas*;
 - Detentor de conhecimento elevado (próximo à *fronteira*);
 - Capaz de produzir trabalhos técnicos diferenciados;
 - Formação diferenciada;
 - Competência relacional;
 - Sensibilidade e percepção do contexto institucional (pensa diferente).

Por que pensar em Talentos ?

- Contexto de atuação dos TC's em transformação ...
 - Identificação de *novos e mais qualificados papéis* para o controle;
 - *Novas formas de atuação*;
 - *Maior interação com sociedade e outras instituições* ...

E *talentos potencializam* isso ...

- Então ... *Gestão de Talentos* ...
 - *Atração e identificação* de talentos para os Tribunais de Contas
 - *Desenvolvimento* de Talentos
 - *Manutenção* desses Talentos ...

Como fazer isso ?

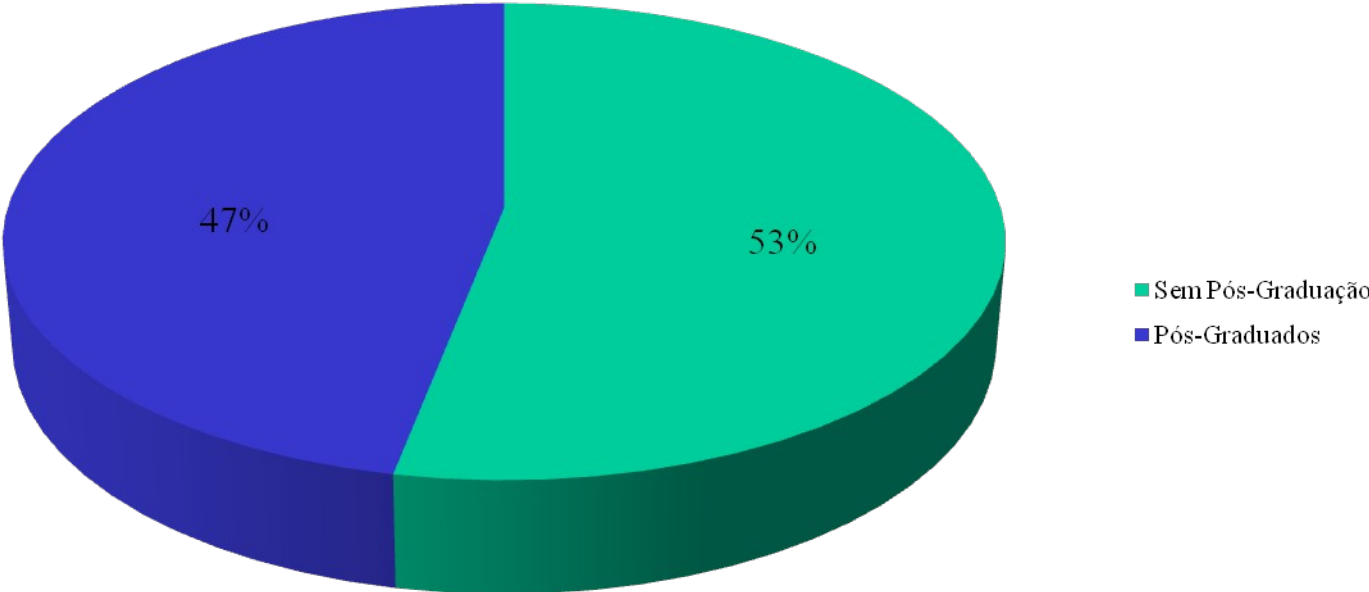
Instrumentos de *Atração e Identificação* de Talentos

- ***Foco na Educação Corporativa:***
 - Censo de formação e interesse em pós-graduação e docência (presencial e EaD);
 - Quadro de Instrutores da ESGC;
 - Perfil do Servidor (Sistemas Corporativos).

- ***Outras dimensões:***
 - Concurso Público (conteúdo e formato das provas)
 - Perfil Funcional (Res. 1000/13 e IN 11/14);
 - Processo de Seleção e Movimentação Interna (Res 902/10).

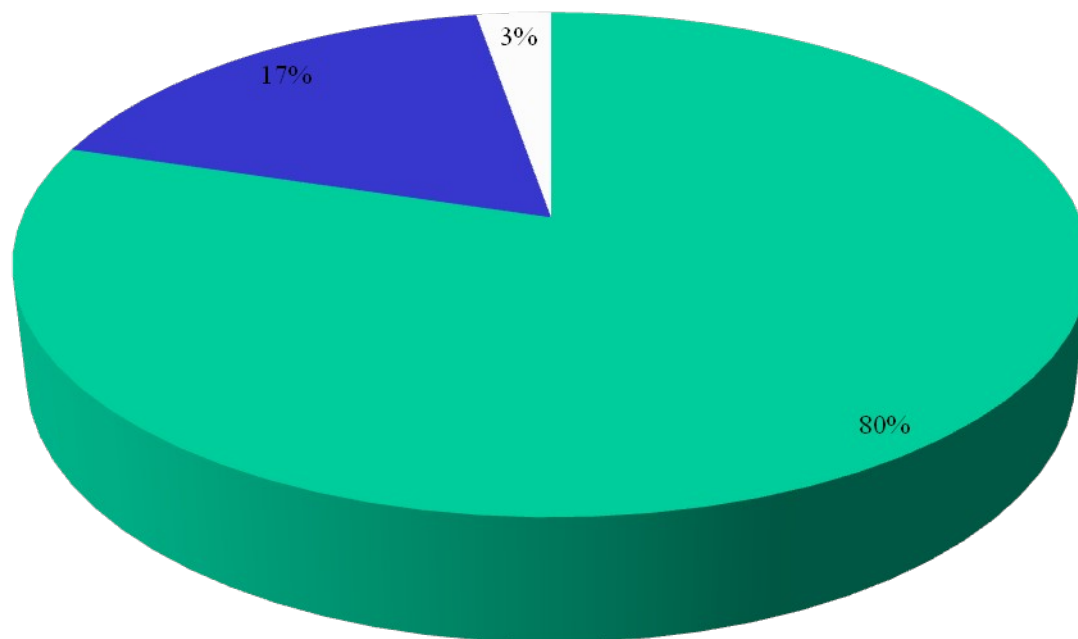
Censo Servidores TCERS

Relação Percentual de Servidores Pós-Graduados



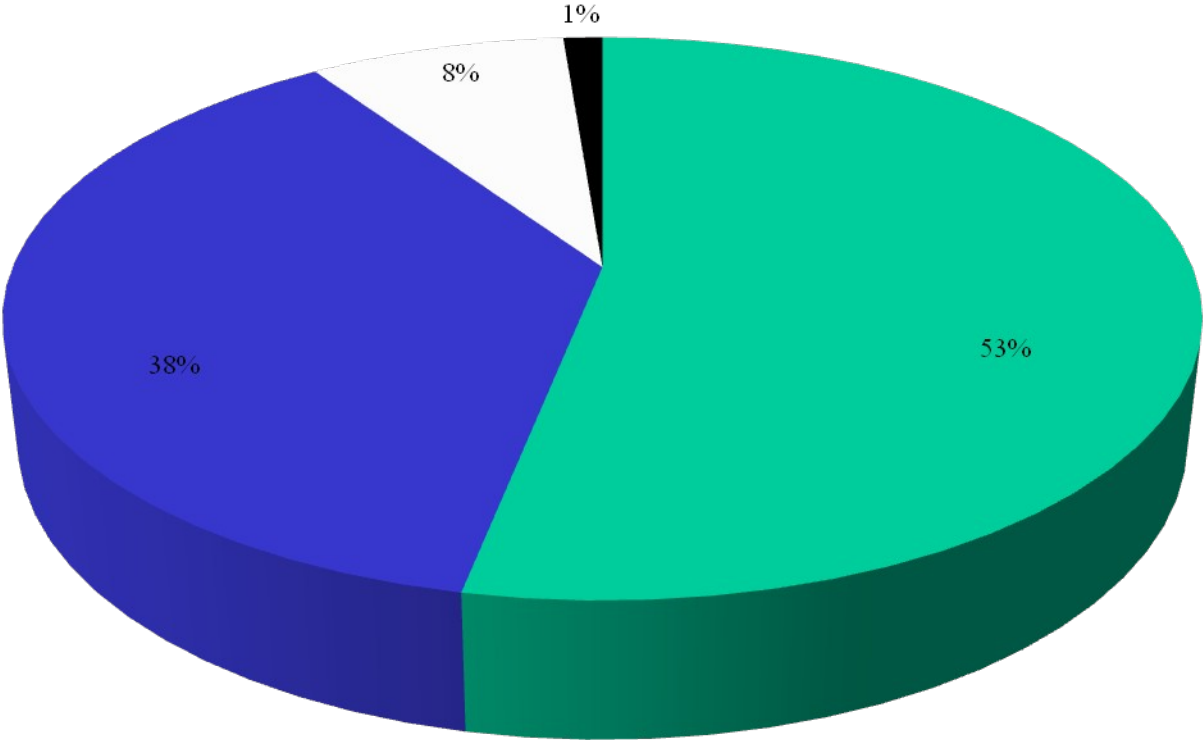
Relação Percentual das Titulações por nível de Pós-Graduação

■ Especialistas ■ Mestres □ Doutores



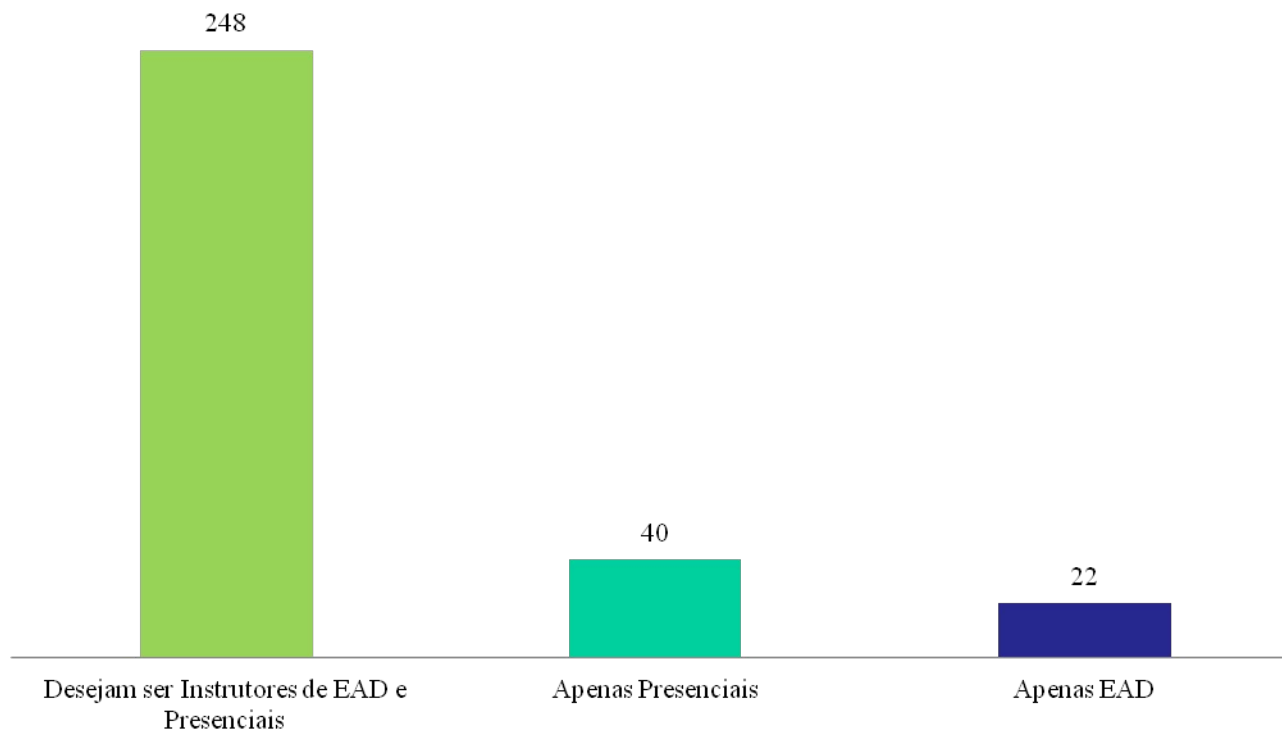
Titulações em relação ao total de Servidores

■ Sem Pós-Graduação ■ Especialistas ■ Mestres ■ Doutores



Relação de Servidores Voluntários à Tutoria

■ Desejam ser Instrutores de EAD e Presenciais ■ Apenas Presenciais ■ Apenas EAD



Quadro de Servidores Instrutores

- A Escola ▶
- Plano de Educação
- Ações de Educação ▶
- Educação para Cidadania e Controle Social ▶
- EAD - Educação a Distância
- Biblioteca Eletrônica ▶
- Eventos
- Eventos - Inscrições
- Eventos Realizados
- Avaliar Eventos
- Emissão de Certificados de Treinamento
- Validação de Certificados de Treinamento
- Lei das OSCs ▶
- Regimento Interno
- Contato



Quadro de Servidores Instrutores

NOME	FORMAÇÃO	TEMAS DE INTERESSE
ANA CRISTINA DE M. LESSA TROTTA	Bacharel em Administração; Mestre em Administração.	Gestão de Pessoas. Comportamento Organizacional. Liderança.
AIRTON ROBERTO REHBEIN	Bacharel em Ciências Contábeis; Mestre em Controladoria.	Controle Interno. Custos. Metodologia de Cálculo de Tarifas de Transporte Coletivo.
ALINE DE LIMA RICCARDI	Bacharel em Direito; Especialista em Direito Constitucional; Especialista em Direito e Processo do Trabalho.	Lei de Acesso à Informação. Concursos Públicos. Remuneração de Agentes Públicos.
ANDRÉ DIETRICH	Bacharel em Administração.	Sistema de Gestão da Qualidade.
CARLOS JOSÉ MARIN FILHO	Bacharel em Ciências Contábeis; Mestre em Desenvolvimento; Doutorando em Economia.	Controladoria e Auditoria Pública. Gestão e Políticas Públicas com participação da Sociedade Civil. Teoria das Organizações e do Desenvolvimento na Gestão Pública.
CARLOS EDUARDO DOS SANTOS FLECK	Engenharia de Minas; Bacharel em Direito; Especialização em Engenharia de	Controle Social.

Perfil do Servidor

Novidades!

- Possibilidade de consultar informações sobre a função que exerce. (Ficha Funcional)

Sobre o Perfil do Servidor

Bem vindo à página do Perfil do Servidor.

Nela você poderá atualizar as informações pessoais que constam em sua ficha funcional, inserir seus dados profissionais, bem como manifestar seus interesses dentro da Instituição.

O Perfil do Servidor tem como objetivo reunir todas as informações dos servidores em apenas um sistema, facilitando assim, a consulta, a apresentação de títulos para fins de promoção e a consolidação de dados gerenciais para utilização dos setores responsáveis.

Este sistema permitirá também que você gere um relatório com as informações que considera relevantes. Clique no link **Gerar Curriculum Vitae**, marque as opções desejadas, visualize a sua seleção e se desejar, imprima uma cópia.

É fácil e rápido incluir seus dados no Perfil do Servidor, e você poderá atualizá-los sempre que for necessário.

[Gerar Curriculum Vitae](#)**Alterações pendentes de validação**

Não há alterações efetivadas.

Histórico de solicitações avaliadas

Validação	Seção	Alteração
✓ 16/06/2015	Interesse em ser instrutor	<u>Administração de Recursos Humanos</u>
✓ 01/09/2014	Outra atividade	<u>Auditoria Interna - SFOPAG, TCE-RS, Outras, Vinculada ao TCE</u>
✓ 01/09/2014	Outra atividade	<u>Auditoria Interna - SSA-GAB, TCE-RS, Outras, Vinculada ao TCE</u>

Seleção e Movimentação Interna



Ano IV nº 883 - 19 de agosto de 2015

Presidência

A Assessoria Jurídica da Presidência informa que estão abertas as inscrições para o [Processo de Seleção Interna](#) para desempenhar a função de Assessor de Gabinete. Poderão participar desse processo, os servidores do TCE-RS que ocuparem o cargo de **Auditor Público Externo – Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais**.

Para manifestar seu interesse, basta acessar o Perfil do Servidor (Intranet>Minha Intranet>Perfil do Servidor>Interesses>Interesse em unidades de trabalho do TCE>Cadastrar>Preencher os campos>**Assessoria Jurídica**>Salvar). Mais informações podem ser acessadas [aqui](#).

Os interessados terão até o dia **21 de agosto** para manifestar sua intenção em participar da seleção.

Escola

Participe do Seminário Inclusão e Acessibilidade

Na próxima terça-feira (25), o TCE sediará o Seminário Inclusão e Acessibilidade: uma nova realidade, das 10h às 17h30, no Auditório Romildo Bolzan. O evento tem como objetivo disseminar a cultura da acessibilidade e abordará temas como legislação, novas tecnologias e inclusão das pessoas com deficiência e mobilidade reduzida.

A ação faz parte da XXI Semana Estadual da Pessoa com Deficiência, que acontecerá entre os dias 21 e 28 de agosto, e é realizada pela Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência e de Altas Habilidades no Rio Grande do Sul (FADERS). O Seminário busca a atenção de gestores, engenheiros civis, arquitetos e administradores públicos do setor de obras e servidores públicos em geral.

As inscrições podem ser feitas [aqui](#).

Perfil Funcional

FUNÇÃO : DIRETOR DA ESCOLA

Descrição Geral:

Planejar, organizar, dirigir e controlar as atividades da Escola, promover cursos e tarefas diversas.

Detalhamento:

Ver Resolução vigente.

Cargos: APE, OCE, CC

Escolaridade: Superior,

Competências Comportamentais (Habilidades/Atitudes): Capacidade de planejar, Capacidade de tomada de decisão, Compromisso com resultados, Criatividade, Liderança, Sociabilidade

Competências Técnicas (Conhecimentos): Código de Ética; Sistema de Gestão da Qualidade; Desenvolvimento de Gestores; Documentos de Gestão da Unidade.

Experiência Profissional: Ter desempenhado a função de docência e/ou chefia e/ou assessoramento.

Unidade: ESGC

Descrição:

Planejamento, execução e avaliação de forma articulada das ações de educação do TCE dirigido para o público interno (técnico, gerencial e administrativo), para os jurisdicionados, e orientadas para a cidadania e o controle social.

Escolaridade: Superior,

Conhecimento: Conhecimento de Administração Pública e fundamentos das demais áreas de formação profissional do TCE. Conhecimento da estrutura funcional e organizacional do TCE e da Administração Pública. Conhecimento dos fundamentos das atividades de controle externo e administrativas do TCE. Experiência Profissional: Ter desempenhado a função de docência e/ou chefia e/ou assessoramento.

Cargos: APE, OCE, CC

FG/CCs: Diretor da Escola (FGTC-11)

Instrumentos de *Desenvolvimento* de Talentos

- ***Foco na Educação Corporativa:***
 - Política de Pós-Graduação (Res. 912/11);
 - Educação Continuada – Plano Anual de Educação Corporativa.

- ***Outras dimensões:***
 - Sistema de Gestão de Desempenho – PROADES;
 - Perfil Comportamental dos Servidores – PDA (45% servidores);
 - Processo de Mentoria (84 Mentores e 110 ingressantes);
 - Banco de Boas Práticas (Res. 1038/15);
 - Programa Preparação Ingressante / Curso de Formação.

Gestão do desempenho - PROADES



AVALIAÇÃO **COMPETÊNCIAS** METAS PLANO DE DESENVOLVIMENTO COMENTÁRIO INFORMAÇÕES

Ciclo Processo Parcial Can Avaliado Avaliação

PROADES - 2011/2012 [Redacted] 0 [Redacted] **ENCERRADA C/CIÊNCIA**

Quesito / Conceito

Análises Anteriores

PARECER FINAL

RESPONSABILIDADE

MB Muito Bom

***** Acompanhamento - 1 *****
revelou, no período avaliado, elevado nível de responsabilidade e comprometimen-to com o trabalho. Revela interesse crescente em aprender atividades

PRODUTIVIDADE

MB Muito Bom

***** Acompanhamento - 1 *****
as entregas realizadas são plenamente compatíveis com as expectativas, por vezes superando-as em razão da busca por atividades complementares.

EFICIÊNCIA

MB Muito Bom

***** Acompanhamento - 1 *****
Em termos de eficiência, demonstra utilizar plenamente os recursos à sua disposi-ção, buscando fazer o emprego mais racional do tempo e dos instrumentos

DISCIPLINA

MB Muito Bom

***** Acompanhamento - 1 *****
Revela plena observância das normas que regem o trabalho e das relações com os colegas.

QUALIDADE

MB Muito Bom

***** Acompanhamento - 1 *****
O resultado do trabalho desenvolvido é plenamente satisfatório, atendendo às ex-pectativas.

A Colega [Redacted] demonstrou no período avaliativo ter alcançado com plena suficiência os quesitos designados em conformidade com os objetivos de trabalho da Escola.

ABRE AVALIAÇÃO

ENCERRA AVALIAÇÃO



AVALIAÇÃO

COMPETÊNCIAS

METAS

PLANO DE DESENVOLVIMENTO

COMENTÁRIO

INFORMAÇÕES

Ciclo

Processo

Parcial Can

Avaliado

Avaliação

PROADES - 2011/2012

[Redacted]

0

[Redacted]

ENCERRADA C/CIÊNCIA

Função do avaliado: ASSISTENTE DE GAB. CONSELHEIRO OU PRESIDÊ

PONTOS FORTES ?

Vinculados à função

Capacidade de trabalho em equipe

[Empty dropdown]

Outros

Liderança

[Empty dropdown]

PONTOS A DESENVOLVER ?

Vinculados à função

Iniciativa

[Empty dropdown]

Outros

Visão sistêmica

[Empty dropdown]

Orientação para o preenchimento

* Para cada um dos enquadramentos de pontos fortes e a desenvolver (vinculados à função e outros) você pode especificar até duas competências comportamentais.

* É obrigatória a especificação de pelo menos um ponto forte e um ponto a desenvolver independente do enquadramento.



AVALIAÇÃO COMPETÊNCIAS METAS PLANO DE DESENVOLVIMENTO COMENTÁRIO INFORMAÇÕES

Ciclo PROADES - 2011/2012
Processo [REDACTED]
Parcial 0
Can [REDACTED]
Avaliado [REDACTED]
Avaliação ENCERRADA C/CIÊNCIA

Metas

Estratégicas

Conquistar reconhecimento	30/06/2012	Detalhamento
Desenvolver as competências técnicas e gerenciais	30/06/2012	Detalhamento
		Detalhamento
		Detalhamento

Operacionais

Desenvolver e gerenciar cursos e eventos na modalidade a distância	30/06/2012	Detalhamento
		Detalhamento
		Detalhamento
		Detalhamento

Comportamentais

CAPACIDADE DE PLANEJAR : capacidade de programar, projetar, coletar dados e informações, avaliar e	30/06/2012	Detalhamento
CAPACIDADE DE TRABALHO EM EQUIPE: capacidade para manter-se acessível e disponível às pessoas, demonstrando	30/06/2012	Detalhamento
		Detalhamento
		Detalhamento

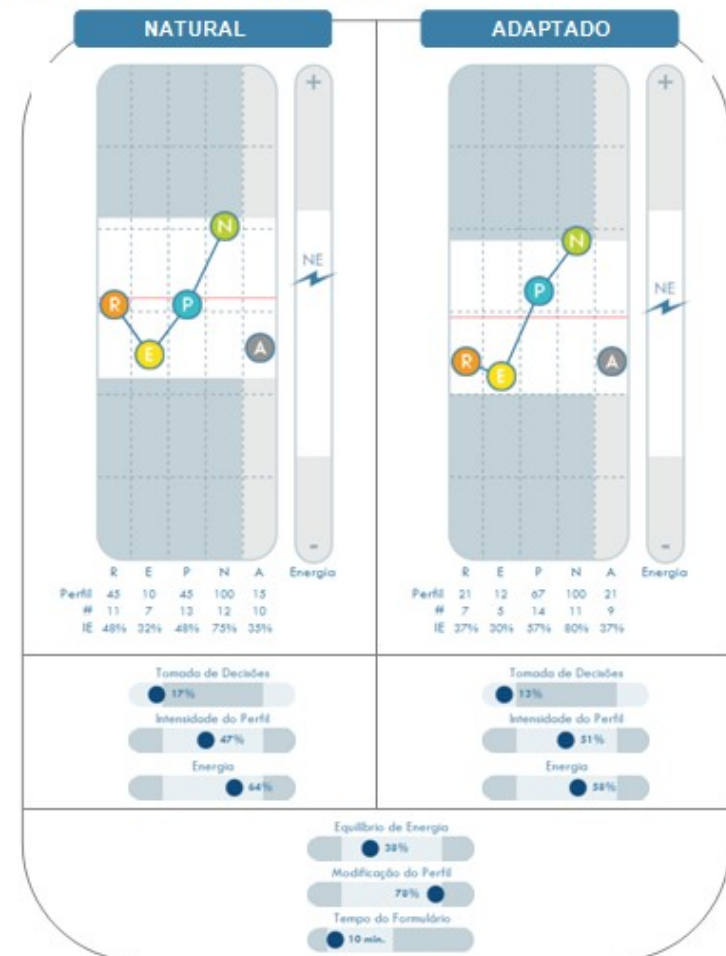
Perfil Comportamental PDA

RELATÓRIOS ESCRITOS E GRÁFICOS

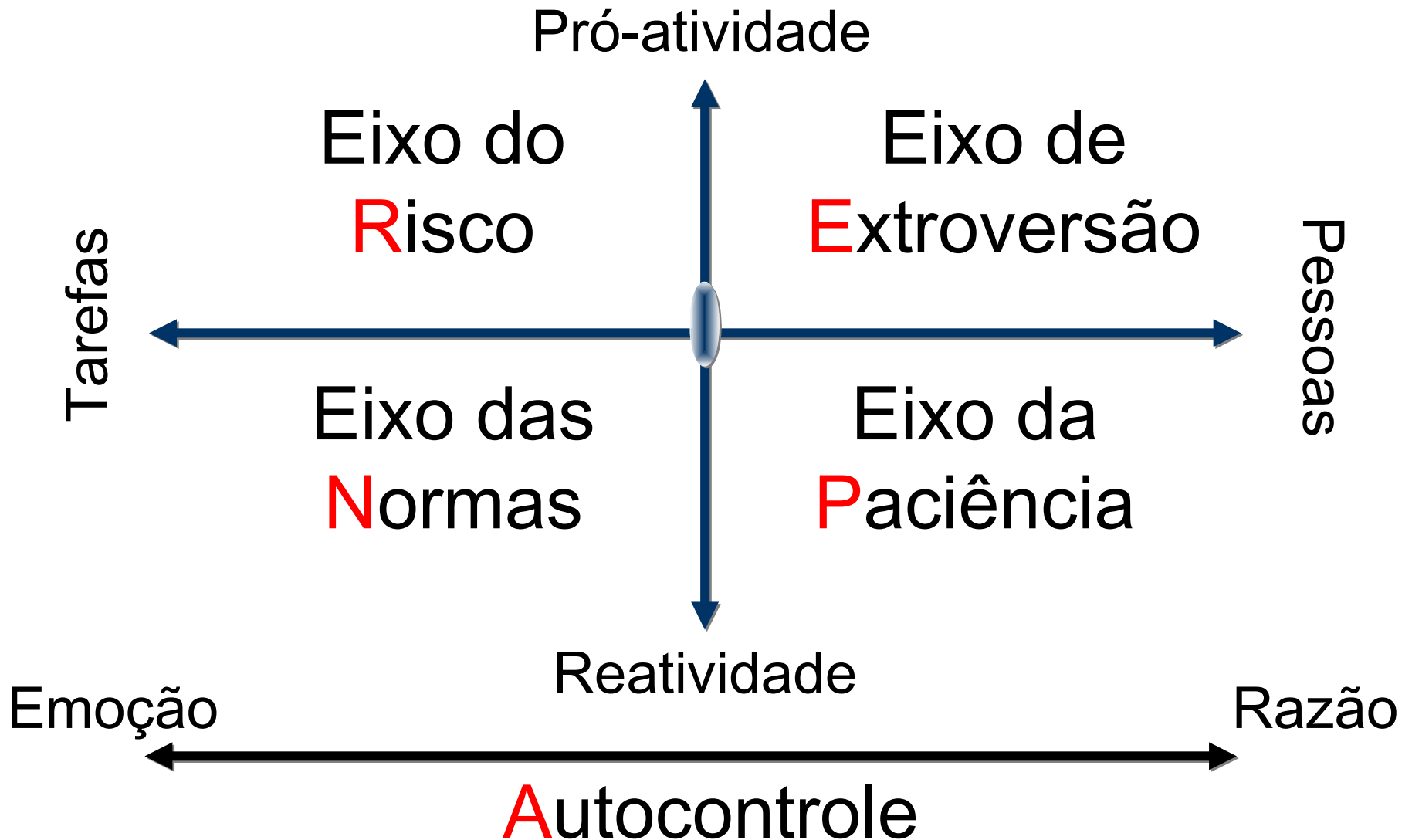
O PDA permite Relatórios Escritos e Gráficos que possibilitam análises em profundidade.



GRÁFICO PERFIL COMPORTAMENTAL



MODELO PDA



Instrumentos de *Manutenção* de Talentos

- ***Foco na Educação Corporativa:***
 - Projeto de Resolução “*Banco de Horas*” para instrutores...
 - Ações de *Reconhecimento*:
 - Cartões com fotos de agradecimento;
 - Cartão “Dia do Professor”;
 - Notícia no *Boletim Eletrônico Interno*
 - Notícia na *Intranet e Internet*
- ***Outras dimensões:***
 - Remuneração compatível

Valtuir Pereira Nunes,

A Escola Superior de Gestão e Controle Francisco Juruena agradece a sua colaboração em participar como palestrante do Curso de Formação de Ingressantes.

Sua dedicação foi primordial para o sucesso do Curso.

Cordialmente,

Carolina Basso - Equipe de Capacitação da ESGC



Desafios da Gestão de Talentos nos Tribunais de Contas ...

- Definir talento ... *Desenvolver as lentes que permitam ver os talentos ...*
- Chefias ... Cerceamento de exposição (crescimento);
- Alta administração: redução da liberdade de designar outro (não-talento);

- Desafios gerais ...
 - *Identificar* o Talento;
 - Manter *engajado*;
 - Desenvolver *práticas criativas de valorização*.

- Riscos ...
 - “*Matar*” talentos;