

Seminário

Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário

Integração com Foco em Resultados

Dias 21 e 22, 25 e 26 de março de 2019



INTEGRIDADE em Licitações e Contratos

Walter.Cunha@cgu.gov.br

<https://gestgov.discourse.group/c/riscos-e-integridade>

Seminário Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário



Palestrante

- Diretor de Planejamento e Desenvolvimento Institucional da CGU
- Gestor do Programa de Fortalecimento da Prevenção e Combate à Corrupção na Gestão Pública Brasileira – PROPREVINE - 2014 a 2018
- Implantação da Metodologia de Riscos e do Programa de Integridade
- Líder da Equipe de Projetos e Contratações de TI (2012 a 2015)
- Evangelista de Desburocratização e Teletrabalho no Governo

Seminário Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário



Corrupção x Baixa de INTEGRIDADE?



Seminário Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário



O que é INTEGRIDADE?

- Vai além do Compliance: “A LEI é o mínimo!”
- Conceito mais nebuloso do que a Anticorrupção (Pex Ineficiência)
- Limite ideal a ser perseguido
- Decorre da Ética: “(Resguardados os direitos e garantias fundamentais) uma decisão ética é a que preza pela sustentabilidade do coletivo” (Mário Sérgio Cortella)



Refleta antes de Agir

- A prática/publicidade do ato me causa desconforto? (Explicar demais)
- Causo desconforto ao coletivo em praticar/publicizar o ato?
- Esse comportamento compromete (ou parece comprometer) o meu discernimento (Mulher de César)
- Houve vantagem pessoal (direta ou indireta) em DETRIMENTO do coletivo?
- Havia algo a mais a ser feito que eu deixei de fazer, mesmo estando dentro do meu alcance/competência?



Origem dos Males

- “Não se meta no MEU setor”
- “Isso não é problema meu”
- “A Lei não me obriga a fazer isso”
- “Todo Mundo/Ninguém faz isso”
- “Essa atitude não vai mudar nada”
- “Não estou fazendo mal a ninguém” ...
 - A Culpa é do CONTROLE!

Seminário Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário



“Licença Moral” é o consentimento que autoriza as pessoas que praticam uma boa ação a compensá-la com o avesso ou seja: quando alguém está certo de ter feito o bem, com paixão e generosidade, pode sentir-se liberado para fazer o mal, com posturas egoístas, preconceituosas, antiéticas e corruptas.



Modelo de Gestão v. 0.8

Modelo / Características	Descontrole	Reativo	Refratário	Publicitário	Propositivo	Controlador
Esforço de Gestão	Nulo ou Inexistente	Binômio Susto/Apuração	Transparecer Complexidade	Aparecer	Compartilhamento (empoderamento)	Centralização/Avocação (entrabalhamento)
Prioridade do Dirigente	Nenhuma	Apagar Incêndios	As do Próprio Setor	Caçar (Novos) Leões	Metas/Indicadores	Detalhe
Sentimento da Equipe	Inconsequência & Impunidade	Desorientação & Ansiedade	Isolamento & Soberba	Desânimo & Frustração	Autonomia & Responsabilida	Cobrança & Vigilância
Foco do Membro	Aproveitador	Narcisístico	Ficar no seu quadrado	Tentar matar os "Leões" caçados	Balanco Pessoal/Equipe/Missão	Atender às ordens do Chefe
Comportamento Comum da Equipe	Testar Limites do Aceitável	Esperar Demandas	Rejeitar tudo que não interessa ao próprio setor	Fazer de qualquer jeito (vai mudar mesmo)	Priorizar o Resultado	Cumprir ordens
Ambiente propicia no Médio/Longo Prazo	Ilícitos	Abusos (<> uso)	Insubordinação e Operação Padrão	Alta Rotatividade	Auto-gerenciamento e Iniciativa	Estresse
Ambiente Propício (não determinante)	Pré-escândalo	Trabalhos Remotos	Áreas Especializadas	Atividades Gerenciais e Abstratas	Em qualquer lugar (desde que haja gestão)	Pós-escândalo/Sensíveis
Conhecido Como...	Cracolândia	Feira da Miçanga	Caixa Preta	ex-BBB	Benchmark	Quartel
Medidas Sugeridas	Estourar com o apoio Especialista	Conscientizar e Recuperar	Enquadrar e Oxigenar	Conter e Cobrar	Manter e Desafiar	Desacelerar (quando for o caso)
Requisitos Essenciais para a Mudança e/ou Melhoria	Diagnóstico realista da situação, Apoio da Alta Direção para intervenção externa, "Carta Branca"	Identificação de papéis e atores, Programa de desenvolvimento e qualificação, Possibilidade de ingresso de novos talentos	Diagnóstico realista da situação, Apoio da Alta Direção para troca na equipe, Integração sinérgica com outras áreas	Permissão de acompanhamento e cobrança de resultados, Realizar Planejamento Estratégico e Operacional	Estabelecer alvos ao mesmo tempo realistas e desafiadores, Incentivo ao desenvolvimento individual dos membros da equipe e Programa de recompensas não apenas financeiras pelas metas atingidas	Plano de Delegação e Descentralização, Normatizar os requisitos para a mudança, Fazer Plano de Alvos e Metas da mudança desejada

Reação

- Código de Conduta
- Campanhas/Sensibilização
- Articulação entre as áreas de Integridade (Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética, Assessoria Jurídica, RH, etc)
- Responsabilização (daquele 1%...)
- EXEMPLO - principalmente (mas não só) da ALTA DIREÇÃO

Seminário Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário



Conduitas Reprováveis

- Relação “próxima demais” com os fornecedores
- Insulamento Burocrático do Setor de Compras/Especialistas
- Comportamento “de conveniência” no domínio da matéria
- Condução de Agenda Própria em detrimento da Missão da Entidade
- Acobertamento/omissão de condutas duvidosas
- Apropriar-se (ou não compartilhar) o mérito de outras áreas

Seminário Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário



Conduitas Sugeridas

- Só interagir presencialmente com o fornecedor, no mínimo, em dupla e de forma pública. Convidar a área demandante para participar
- Disciplina de forma isonômica o recebimento de fornecedores na unidade
- Divulgação o quanto antes da Intenção de Compras Futuras (tende a ser resolvida pelo PAC)
- Rotação de Chefias (Máx. 5 anos)



Conduitas Sugeridas

- Benchmark nos “Best of Class”
- Participar de Fóruns Governamentais e/ou de Expressão
- Comitês Multidisciplinares de Governança de Compras (CIGzinho)
- Compartilhar (intra e Inter Org) o domínio do processo de compra
- Declarar-se em Suspeição (quando pertinente)

Seminário Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário



Pesquisa Anônima

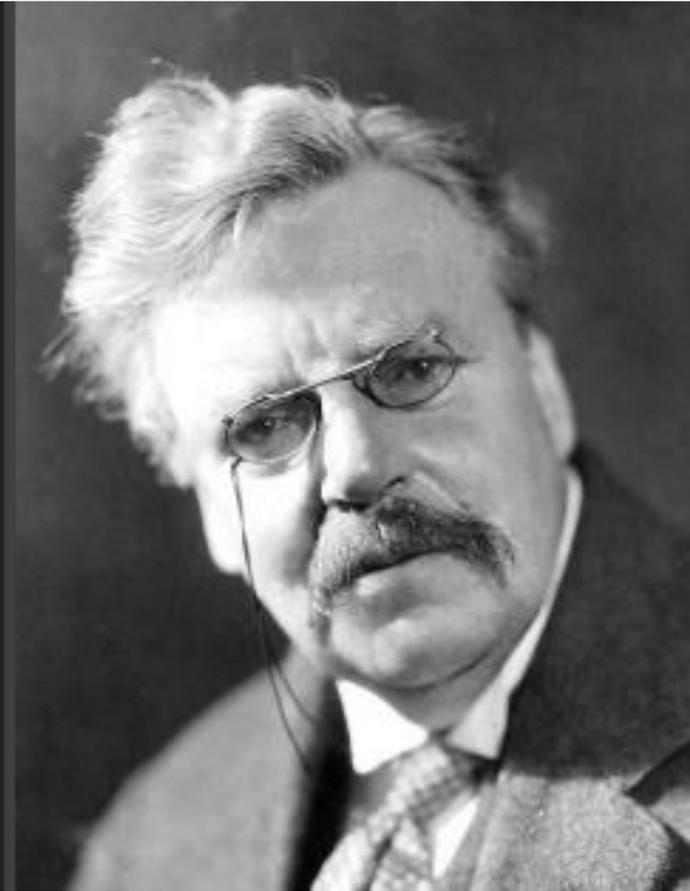
- Site: <https://www.menti.com>
- Digitar: 90 64 64
- Escolha a opção mais adequada que lhe vier à cabeça
- A princípio, não existe resposta certa
- As respostas são anônimas (vote tranquilo)



O certo é certo,
mesmo que
ninguém o faça. O
errado é errado,
mesmo que todos se
enganem sobre ele.

G. K. Chesterton

“ PENSADOR



Seminário Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário



Dúvidas?

Walter.Cunha@cgu.gov.br

<https://gestgov.discourse.group/c/riscos-e-integridade>

Seminário Governança e Gestão de Contratações no Poder Judiciário

