

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA
DIRETORIA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA, PESQUISA E EXTENSÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO/MBA GESTÃO PÚBLICA

**ANÁLISE DOS INDICADORES E METAS DO ACORDO DE
RESULTADOS DA DIRETORIA DE FISCALIZAÇÃO DO
DER/MG.**

ALUNA: MARIANA VIEIRA CORGOSINHO
PROFESSOR ORIENTADOR: KALIL JABOUR

BELO HORIZONTE

2011/ 2º SEMESTRE

ANÁLISE DOS INDICADORES E METAS DO ACORDO DE RESULTADOS DA DIRETORIA DE FISCALIZAÇÃO DO DER/MG.

AUTORA:

MARIANA VIEIRA CORGOSINHO

Curso de Pós-Graduação/MBA Gestão Pública

Centro Universitário UNA – Diretoria de educação Continuada, Pesquisa e Extensão.

RESUMO

Este artigo foi elaborado como fruto de uma pesquisa descritiva e bibliográfica, com base em informações de gráficos e dados, no que tange aos indicadores e metas do acordo de resultados proposto para a diretoria de fiscalização do DER/MG, no ano de 2010. Este estudo tem como objetivo demonstrar através da análise dos indicadores e metas estabelecidos para a Diretoria de Fiscalização do DER/MG, quais os aspectos vem sendo cumpridos, e aqueles que devem ser ajustados para que o compromisso assumido no “contrato de gestão” seja alcançado, afinal, os indicadores e as metas são o conteúdo principal do acordo de resultados.

Palavras-Chave: Administração Pública, Acordo de Resultados, Indicadores, Metas, Diretoria de Fiscalização / DER/MG.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o novo paradigma gerencial contemporâneo, em que a Administração Pública está submetida, fundamentado na descentralização administrativa e na eficiência do serviço público, o acordo de resultados surge como um instrumento de pactuação entre os órgãos que compõe a administração, buscando uma maior flexibilidade na forma de gerir, descentralizando funções e incentivando a criatividade.

Nesse sentido, será realizada uma Análise dos indicadores e metas da Diretoria de Fiscalização do DER/MG, no contexto do acordo de resultados. O presente trabalho de conclusão de curso tem como finalidade analisar o planejamento e as ações da diretoria de fiscalização, no âmbito do acordo de resultados desempenhado pelo Estado de Minas Gerais através da descentralização administrativa.

A importância do tema proposto consiste num estudo sobre os indicadores e metas da diretoria de fiscalização, dentro do planejamento estratégico do DER/MG. Seguindo esta linha, o trabalho busca demonstrar se os indicadores e metas aplicados à diretoria de fiscalização do DER/MG estão sendo atingidos dentro do que foi proposto pelo instrumento de pactuação, e quais os benefícios trazidos para a sociedade através do alcance das metas propostas.

As vantagens desse trabalho de conclusão de curso têm como prioridade certificar que o instrumento de pactuação de resultados estabelecido por meio de indicadores e metas no âmbito da diretoria de fiscalização, contribui para uma melhor qualidade e eficiência do serviço público prestado a sociedade.

O objetivo geral deste trabalho de conclusão de curso consiste em analisar, como as metas foram alcançadas pela Diretoria de Fiscalização no Acordo de Resultados. Os objetivos específicos consistem em explicar o acordo de resultados como instrumento de pactuação que estabelece, por meio de indicadores e metas, os compromissos da Diretoria de Fiscalização perante a estratégia governamental. Verificando a partir do plano de metas e indicadores, o envolvimento das pessoas, ou seja, qual o papel e contribuição de cada servidor para o alcance do resultado planejado.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

O Acordo de Resultados no contexto da evolução da Administração Pública.

O Acordo de Resultados surge como um instrumento de pactuação de resultados estabelecido através de metas e indicadores, onde através da descentralização administrativa estabelece os compromissos que devem ser entregues pelos órgãos e entidades às autoridades que sobre eles tenham poder hierárquico.

É importante destacar que o Acordo de Resultados vem sendo desenvolvido no modelo da Administração Pública gerencial, e antes de discorrer sobre este novo mecanismo de gestão, faremos uma breve análise sobre as transformações ocorridas na Administração Pública no que tange aos modelos de gestão.

A evolução da administração pública no Brasil passou por três estágios diferentes: a administração patrimonialista, a administração burocrática e a administração gerencial.

Esses modelos de gestão surgem de forma sucessiva ao longo do tempo, a administração pública patrimonialista, peculiar dos Estados absolutistas europeus do século XVIII, caracteriza-se por ser um modelo onde o aparelho estatal era entendido como uma ramificação do próprio governante e seus funcionários.

Conforme os ensinamentos de Pereira (1996), esta fase da Administração patrimonialista é marcada pelo nepotismo e o empreguismo, onde a corrupção era um imperativo, e sob esse aspecto Pereira (1996) afirma que esse tipo de administração revelava-se incompatível com o capitalismo industrial e as democracias parlamentares que surgiam no século XIX.

“É essencial para o capitalismo à clara separação entre o Estado e o mercado, a democracia só pode existir quando a sociedade civil, formada por cidadãos, distingue-se do Estado ao mesmo tempo em que o controla. Tornou-se assim necessário desenvolver um tipo de administração que parisse não apenas da clara distinção entre o público e o privado, mas também da separação entre o político e o administrador público”. Pereira (1996).

Seguindo esta linha da evolução dos modelos de gestão, ressaltamos a Administração Burocrática, esse modelo de administração vem substituir a administração patrimonialista, frisando-se que este modelo de administração definiu as monarquias absolutas, neste paradigma de gestão o patrimônio público e o patrimônio privado confundiam-se entre si, Pereira (1996) aduz: “Nesse tipo de administração o Estado era entendido como propriedade do rei”.

O processo de transformação da administração pública, trás a administração burocrática, que emerge para combater o nepotismo e a corrupção, elementos inerentes ao modelo da administração patrimonialista.

É importante destacar que esse novo modelo de administração pública, é marcada por atributos como impessoalidade, formalismo e hierarquia funcional, outra característica que marca a administração burocrática é a idéia de carreira pública e a profissionalização do servidor.

Seguindo esta narrativa, Pereira (1996), diz: “A administração pública burocrática clássica foi adotada porque era uma alternativa muito superior à administração patrimonialista do Estado”.

É importante destacar que embora administração burocrática tivesse como objetivo, o efetivo controle dos abusos, correu o risco de transformar o controle a ela

inerente em um verdadeiro fim do Estado, e não simples meio para atingir seus objetivos. Um dos maiores problemas que marcaram esse modelo, foi à possibilidade de se tornar ineficiente.

Surge então, um novo modelo de gestão. A administração pública gerencial apresenta-se como solução para os percalços da burocratização do Estado. Nesta modalidade de administração pública, os objetivos se concentram em buscar a eficiência da administração, a maximização da qualidade dos serviços públicos, buscando através desta temática despertar uma cultura gerencial nas organizações, com ênfase nos resultados, nesse sentido, esse novo modelo de gerir o Estado, objetiva aumentar a sua governança e a sua capacidade de gerenciar com efetividade e eficiência.

A administração pública gerencial, marca a maneira como os cidadãos passam a ser vistos nesse modelo de gestão, aqueles se tornam peças essenciais para o correto desempenho da atividade pública, pois passam a ser considerado seu principal beneficiário.

Sob essa perspectiva Pereira (1996), nos diz:

“A administração gerencial constitui um avanço, mas sem romper em definitivo, mas sem romper em definitivo com a administração burocrática, pois não nega todos os seus métodos e princípios, na verdade o gerencialismo se apoia na burocracia, conservando seus preceitos básicos, como a admissão de pessoal segundo critérios rígidos, a meritocracia na carreira pública, as avaliações de desempenho, o aperfeiçoamento profissional e um sistema de remuneração estruturado”.

Pode-se então afirmar que a diferença da administração pública gerencial para o modelo anterior, consiste na maneira como é feito o controle, uma vez que este passa a concentrar-se nos resultados não mais no processo em si, garantindo desta forma uma autonomia do servidor para atingir tais resultados.

É nesse cenário que o Acordo de resultados está inserido, pois visa à melhoria do desempenho gerencial, desenvolvendo uma gestão orientada a resultados. Onde os recursos são vinculados às metas entre o poder público e a suas instituições.

O acordo de resultados vem trazer então para os entes da administração pública, autonomias gerenciais, e em caso de desempenho satisfatório, pagamento de prêmio de produtividade aos servidores, como incentivo.

Verifica-se, portanto, que a administração pública gerencial tem esse instrumento de pactuação, baseado nos princípios da autonomia e da responsabilização por resultados, onde os órgãos adquirem em troca, certo grau de flexibilidade em sua gestão.

Esse mecanismo adotado no modelo gerencial em Minas Gerais, tem como objetivo alinhar os resultados pretendidos e as organizações responsáveis por concretizar esses resultados, garantindo que, em troca do compromisso formal de cumprimento de indicadores e metas são oferecidos a possibilidade de premiação dos servidores no caso de cumprimento das metas estabelecidas, e a concessão de prerrogativas para a ampliação das autonomias gerenciais dos órgãos e entidades comprometidos com os resultados.

Podemos então afirmar, que o acordo de resultados surge para melhorar a qualidade e a eficiência dos serviços públicos prestados à sociedade.