



**ATA DA 2ª REUNIÃO DO FÓRUM
DE SECRETÁRIOS DE CONTROLE
EXTERNO, REALIZADA NO DIA 16
DE JUNHO DE 2020.**

1. **ABERTURA:** Aos dezesseis de junho de 2020, das 10:00 às 12:00, reuniram-se na plataforma google meets os secretários de controle externo dos Tribunais de Contas relacionados no anexo I desta ata. Livio Fornazieri (TCMSP) deu boas vindas. Sugeriu que as reuniões dos secretários sejam mais constantes. Acha que os projetos são interessantes e podem ser compartilhados.
2. **INFORMAÇÕES DO IRB:** Crislayne Cavalcante apresentou ações do IRB que podem ser usadas pelos TCs: Portal IRB Conhecimento (pediu apoio para liberação de um técnico de TI para fazer a programação de API do site do TC para o portal), Força tarefa da INTOSAI para criação da norma ISSAI700 (que será usada como base para o projeto trajetória profissional), Banco de Artigos, Agenda do Controle Externo, Trajetórias Profissionais de Gestão de Pessoas, Convênios com Universidade de Chicago, UFPA, USP (para uso dos dados captados pelos TCs).
3. **CNPTC:** Priscila Borges (CNPTC/TCMGO) informou sobre o lançamento do sistema nacional de questionários e que a primeira iniciativa é fazer um questionário nacional sobre as ações de combate ao COVID. O questionário contou com a participação do TCMPE, TCEPR, TCMGO e outras entidades.
4. **TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS:** Salvatore Palumbo, do TCU, apresentou o objetivo da reunião e a importância do projeto para o TCU. Passando a palavra para Fabio Granja, do TCU, Diretor do ISC, deu as boas vindas para todos, informou que o projeto é estratégico para o TCU e acredita que é um produto que poderá ser usado por todo o sistema de controle externo. Novamente com a palavra, Salvatore, apresentou o conceito de trajetória profissional (como uma sequência de papéis ou funções de complexidade crescente que podem ser ocupados pelo servidor em dado contexto de atuação profissional, associados aos respectivos perfis profissionais); os níveis de uma trajetória profissional; as características de cada nível (o que a pessoa é capaz de fazer em cada nível, as ações características de cada competência profissional – comportamental, técnica e de gestão). O projeto tem foco no autodesenvolvimento e na entrega do trabalho de auditoria. De acordo com as entregas que se espera que o servidor entregue para comprovar o desenvolvimento do nível da competência, pretende-se ter disponibilizado os cursos, materiais, livros, textos, etc que o auxiliem a se preparar. O Servidor terá um mapa em que ele elabore o que ele pretende desenvolver no tempo. Em



5.3. Trajetórias e carreira formal, cargos, remuneração: Augusto Mattos (TCEBA), representando o José Raimundo. Achou interessante o projeto. As trajetórias refletem bem as grandes áreas, mas gostaria que fosse comentado se haveria um crescimento vertical (auditor, gerente e diretor). Antigamente falamos em carreira em Y, como técnico ele é bom, mas como líder não tem vontade de seguir a carreira. Quando se fala em desenvolvimento na carreira também não dissocia ao acréscimo no salário. Como isto está sendo visto no projeto? Como estão vendo a carreira em Y? Resposta: Salvatore: conversaram sobre a proposta do projeto e repercussão na carreira formal. Sabe-se que tem a percepção da carreira como a sequência de cargos que o servidor ocupa. O que se pretende é estimular o desenvolvimento dos profissionais. No TCU não demora para chegar no fim de carreira e isto não é estímulo adequado. Não se quer ir por este caminho no projeto. Com relação à carreira em Y, o projeto está sendo desenhado tanto para o servidor que quer assumir posições gerenciais como aqueles que tem perfil técnico. Quem faz uma auditoria, tem uma micro gestão, mas é um trabalho técnico. Ele tem que ter uma competência de gestão, mas o trabalho é técnico. A trajetória permite a evolução tanto para quem tem perfil gerencial ou mais técnico.

5.4. Trajetória transversal de auditoria e trajetórias específicas por processos chaves (obras, políticas públicas, aquisições e contratos, etc): As trajetórias da INTOSAI são definidas para os tipos de auditoria (conformidade, operacional e financeira). E neste momento é isto que está sendo desenhado. Agora quando vemos os objetos de fiscalização, se pensou em trajetórias específicas para isto, como: obras públicas, políticas públicas, etc.

5.5. Diagnóstico dos servidores: Flavia Lopes (TCEMG) Vai ter diagnóstico sobre os nossos auditores? Isto está ligado com assegurar a qualidade das fiscalizações? Não necessariamente ter horas de auditoria seria um parâmetro para ver níveis dos auditores, se as auditorias não tenham sido feitas com qualidade. Vai ter sistema específico para isto? Resp: não faz sentido colocar todos no nível um, mas ainda não foi pensado em critérios para posicionar as pessoas. Isto depende em como a equipe vai avançar com isto no projeto. Sobre o sistema, como começamos o projeto no TCU, antes de expandir, internamente, tem um portal feito no sharepoint para mostrar o projeto. O ISC está desenvolvendo uma ferramenta para gerenciar estes dados. A ideia de uma plataforma nacional seria interessante. Crislayne: sugeriu uma plataforma no site do IRB, com gamificação, em que as pessoas poderiam avançar casas. Salvatore: se tiver uma plataforma nacional poderia ser usada nas auditorias coordenadas.

5.6. Coordenação entre área de fiscalização, capacitação e gestão de pessoas: Marcelo Brognoli (TCESC): quais as áreas envolvidas no projeto? No TCESC tem diretoria de controle e outra de administração que coordena a gestão de pessoas. Eles já passaram por situações de procurar um perfil profissional dentro do Tribunal por tarefas e quando foi feita a demanda para o setor de gestão de pessoas não tinham. Fez um curso eneagrama que identificou o perfil e o talento, mas parece que tem algo de identidade e perfil da pessoa em facilidade de desenvolvimento. Por isto tem necessidade de coordenação com o pessoal de gestão de pessoas. Salvatore: as áreas têm que estar coordenadas sim. Com relação ao eneagrama, tem que considerar o perfil



comportamental. O TCU já usou uma ferramenta para traçar perfil comportamental, hoje usa outra ferramenta. É interessante para o gestor conhecer o perfil de cada um porque facilita a comunicação de todos. Crislayne: esclareceu que o trabalho de trajetórias está sendo feito com a rede das escolas e rede de gestão de pessoas. As atas das oficinas serão compartilhadas no grupo de whatsapp dos secretários.

5.7. Vinculação com crescimento de carreira e responsável pela avaliação: Paula Maciel (TCEPA) De quem seria a responsabilidade de avaliação dos níveis de auditores? A avaliação terá alguma influência no crescimento da carreira? Gostaria de reforçar a ideia do sistema para que a avaliação seja o mais objetiva possível. O sistema daria imparcialidade na avaliação. Resp: Salvatore: no TCU eles não vão fazer amarração de metas e crescimento na carreira formal. O TCU está vendo outras formas de engajamento no desenvolvimento das trajetórias que não nas carreiras. Você forma o grupo e precisa de algum especialista, daí a trajetória é uma ferramenta para selecionar pessoas a participarem do projeto. Estas vinculações ficam por conta de cada órgão, na sua autonomia, em fazer. Mas esta pergunta lembra que existe um ganho de escala e sinergia quando se implementa algo que vale para todos. Poderíamos pensar numa sistemática de avaliar a competência das pessoas que fica à disposição dos órgãos dá ganhos de escala, sinergia. Na medida que pensarmos em alternativas que sirvam aos TCs teríamos um ganho. Paula Maciel: para complementar e esclarecer, gostaria de saber se a avaliação seria em nível dos secretários ou de gestão de pessoas. Resp: Salvatore: deve haver coordenação entre as áreas. Agora a aplicação da sistemática envolverá os gerentes da área fim.

5.8. Trajétoria e outras carreiras (técnicos, analistas, auditores): Leandro Santos (TCERS): O projeto somente foi desenvolvido para auditores de nível superior? Também se pode aplicar para outras carreiras? Como poderia desenvolver um projeto de desenvolvimento por competências, como propõe a trajetória, sem que isto tenha um impacto negativo aos servidores de outras carreiras? Como incluir os servidores de outras carreiras nesta trajetória. Resp: teria que incluir, identificar estes profissionais e pensar para eles (competências, trajetórias, níveis, etc). Competências fundamentais que vão redundar em fiscalizações estão focadas nos auditores.

5.9. Macroprocessos: Leonard respondeu que o TCU definiu os macroprocessos principais do TC, de área meio e área fim. Não existe só uma trajetória de auditoria. Na parte corporativa tem 5 trajetórias, e na parte da área fim, tem 7 trajetórias, sendo a trajetória de auditoria uma trajetória transversal a todas as trajetórias da área fim. Tem outros processos que ainda não tem trajetória, exemplo: prestação de contas. O foco das trajetórias são as entregas que estão relacionadas com as atividades que o servidor desempenha.

5.10. Cleyton Medeiros (TCERN): nos riscos do projeto o arranjo está com o desenho interno do TCU. Verificou que o projeto está sendo desenvolvido pelo IRB com a rede das escolas e de gestão de pessoas. Assim, há um risco maior no projeto que é a existência de fragilidades em cada TC que não estão no projeto. Risco da fragilidade da área de gestão de pessoas e das escolas de contas. Sugere que para mitigar o risco, o IRB pudesse fazer ações para o desenvolvimento destas áreas. Às vezes não conseguimos fazer mover estas áreas. Quando se traz esta área para o IRB, num projeto



nacional, poderá promover o desenvolvimento destas áreas. Livio (TCMSP): no TCMSP não existe separação tão grande entre área fim, a de gestão de pessoas e escola. tem uma aproximação com a escola pelo projeto do Observatório de Políticas Públicas; sugere que possamos fazer ações em conjunto para que os TCs possam aderir ao projeto; mas somos gestores de pessoas, então, também temos que fazer a integração entre área fim e meio, mas podemos aproveitar grupos de trabalho de gestão de pessoas e de Escolas de Contas pra fazer a apresentação destes trabalhos. Salvatore: incluíram no projeto o risco de que talvez os TCs não aderissem o projeto, incluíram algumas medidas. A sugestão de levar o fomento para atuação em nível nacional. Vivianéli Prestes (TCEPR): tem a divisão bastante clara no que é área fim e área meio. A área fim foi quem fez o levantamento das atividades. Houve discussão se isto seria competência da fiscalização ou de gestão de pessoas. Daí começaram a desenvolver o trabalho nas áreas de auditoria e se isto der certo, seria alargado na área meio. Ficaram por um ano com duas formas de avaliação de competências (trilhas de conhecimento e avaliação por competências). Daí o pessoal a área meio percebeu que o modelo de trilhas era mais completo. As trajetórias ainda são mais completas que as trilhas. Mas foi isto que ocorreu, partiu da área fim e, com o resultado, a área meio se engajou. Cleyton Medeiros (TCERN): hoje eles têm puxado para a área fim. Estão vendo as lacunas de competências no momento de fazer as auditorias. Mapeia e tem um bom diagnóstico do que precisa. Mas tem um limite legal para a atuação.

5.11. Crítérios objetivos para avaliar os níveis: (Crislayne Cavalcante, IRB) A preocupação das pessoas que trabalham no controle de qualidade é justamente avaliarmos, neste início, os auditores considerando as entregas, mas entregas que sejam feitas com qualidade. Salvatore: a avaliação tem que conseguir medir aquilo que ela se propõe. Por isto temos que ver a qualidade dos trabalhos até então entregues conforme as competências.

5.12. Fases do projeto: julho: entrega das trajetórias, agosto: coleta de recursos de aprendizagem úteis para o desenvolvimento das competências. As perspectivas de atuação nacional devem ser desenhadas com o IRB. E, quando se pensa em implementar na organização, dependerá das condições de cada TC. É quase outro projeto. Anahi (TCU) sugere levantar a opinião dos secretários de forma estruturada e quando tivermos a proposta das trajetórias, podemos usar este fórum para validar os produtos.

6. **ENCERRAMENTO:** Livio Fornazieri agradeceu a participação de todos e lembrou da importância de fortalecermos o sistema de controle externo como um todo. Sabe que todos estão bem ocupados. Com isto, gostaria de agradecer a todos e de marcar outra reunião para discutir este projeto e outros que sejam de interesse de todos. No grupo de whatsapp, sempre que alguém tiver uma sugestão, é só postar para organizarmos um novo encontro.



ANEXO I

**LISTA DE PRESENÇA DA REUNIÃO DO FÓRUM DE SECRETÁRIOS DE
CONTROLE EXTERNO**

16/06/2020 – DAS 10:00 AO 12:00

1. Augusto Mattos – TCEBA
2. Flávia Lopes – TCEMG
3. Everaldo Ranincheski – TCERS
4. Lívio Fornazieri – TCMSP
5. Dênia Luz – TCETO
6. Antonio de Oliveira Marques – TCERR
7. Jeú Campelo – TCEAC
8. Cleyton Medeiros – TCERN
9. Anahi Maranhão – TCU
10. Gilson Piqueras Garcia – TCMSP
11. Marcelo Brognoli – TCESC
12. Rodrigo Zanotti – TCEES
13. Leonard Renne – ISC/TCU
14. Salvatore Palumbo – TCU
15. Crislayne Cavalcante – IRB
16. Bruno Cavalcanti – TCEPI
17. Priscila Borges – CNPTC/TCMGO
18. Carlos Leandro – TCERJ
19. Adriana Figueiredo Arantes – TCEPE
20. Antonio Carvalho – TCU
21. Bruno Camargo
22. Camila Dourado – TCU
23. Carlos Caixeta – TCU
24. Daiesse Jaala Bomfim
25. Eduardo dos Santos Dionizio
26. Eugenio Castro Silva – TCECE
27. Everaldo Ranin –
28. Fabio Alex Costa Rezende –
29. Fabio Granja – TCU
30. Heloisa – TCEMG
31. Jeu Campelo – TCEAC
32. Jorge Guedes Lobo – TCEAM
33. Marcus César Santos Pinto Filho –
34. Neigmácia Oliveira – TCEMG



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas

- 35. Ana Paula Maciel - TCEPA
- 36. Sandra Souza
- 37. Talita Dourado Schwartz – TCERJ
- 38. Vivianéli Prestes - TCEPR



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas

ANEXO II CHAT

Você

09:49

Confirmações: TCMGO/CNPTC - Priscila TCEPA - Paula TCECE- Eugênio de Castro TCEPI- Bruno TCMSP - Lívio TCERN - Cleyton Barbosa TCE-MS - Eduardo Dionizio TCESC- Marcelo Brognoli da Costa TCEMA - Fabio Alex TCERR - Antonio Marques TCMBA- Antônio Emanuel TCEAC- Jeú Campelo TCU - Leonard TCE/TO - Dêniah TCEES - Rodrigo Lubiana Zanotti TCEMG - Flávia Lopes TCEPE - Adriana Arantes TCE - RO - Marcus Cezar TCE/BA - Augusto Mattos TCE/RS - Everaldo Ranincheski TCE/RJ - Talita Schwartz TCE/PR - Vivianeli

Augusto Mattos

09:56

Augusto Mattos TCE/BA

Flávia Lopes

09:56

Flávia Lopes TCEMG

Everaldo ranin

09:56

Bom dia. Everaldo Ranincheski TCE/RS

Livio Fornazieri

09:56

Lívio Fornazieri - TCMSP

Denia Luz

09:56

DÊNIA TCE/TO

Flávia Lopes

09:56

bom dia pessoal!

Antonio de Oliveira Marques

09:57

Antonio de Oliveira Marques (TCERR)

Jeú Campelo

09:57

Jeú Campelo TCE- AC

Cleyton Medeiros

09:57

Bom dia!

anahi maranhão

09:57

^ ~]ç

Gilson Piqueras Garcia

09:57

Gilson Piqueras Garcia TCM-SP

anahi maranhão

09:57

Anahi Maranhão, ISC/TCU

Marcelo Brognoli



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas

09:58

Marcelo Brognoli da Costa - Diretor Geral de Controle Externo do TCESC. Bom dia a todos!

Cleyton Medeiros

09:58

Estou participando em substituição à Anne da SECEX do TCERN

Rodrigo Zanotti

10:04

Sobre a agenda, Cris, seriam todos coordenados pelo IRB ou também os eventos promovido pelos tribunais?

* promovidos

Leonard Renne

10:06

Bom dia, pessoal! Leonard Renne - ISC/TCU

Salvatore Palumbo

10:06

Salvatore - TCU

Você

10:08

Rodrigo, de todos os TCs

Rodrigo Zanotti

10:16

ok