



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



Carta do X Encontro Técnico e I Encontro Virtual de Gestão de Pessoas dos Tribunais de Contas do Brasil

Exmº Sr. Presidente,

O “X Encontro Técnico e I Encontro Virtual de Gestão de Pessoas dos Tribunais de Contas do Brasil” foi organizado na modalidade virtual pelo Tribunal de Contas do Estado de Alagoas em parceria com o Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul e o Comitê Técnico de Gestão de Pessoas junto ao IRB, com o tema “Os reflexos da pandemia na área de Gestão de Pessoas das Instituições Públicas”, que foi escolhido em razão das condições sanitárias e das experiências diversas que cada Tribunal de Contas estava vivenciando por conta da pandemia Covid19.

O Encontro, ocorrido nos dias 8 e 9 de outubro de 2020, contou com expressiva participação de servidores e conseguimos chegar à marca de mais de 8 mil visualizações, tendo sido representados os Tribunais de Contas Municipais, Estaduais e da União, bem como demais Instituições Públicas. Entre seus objetivos, estava a disseminação de conhecimento e o alinhamento das ações da área de gestão de pessoas nos Tribunais de Contas.

Na oportunidade, foram discutidos temas que permeiam a inovação, o teletrabalho, os impactos e os desafios com a pandemia, além do compartilhamento das melhores práticas de gestão de pessoas nos Tribunais, tendo sido aprofundada a discussão sobre as novas formas de trabalho experimentadas durante o período de pandemia, que demonstraram resultados positivos para o controle externo e para os servidores, além da significativa economia de recursos para as instituições.

No segundo e último dia do evento (09), a Oficina Virtual “Desafios e soluções no retorno presencial” contou com a participação de Servidores dos Tribunais de Contas de todo o Brasil, cujo objetivo foi de reflexão acerca das seguintes questões:

1. Em relação ao período de home office:

- quais os aspectos positivos?
- quais as dificuldades?
- aprendizados

2. Para os TCs que já retornaram ao trabalho presencial, mesmo que parcialmente:

- quais os aspectos positivos?
- quais as dificuldades?
- aprendizados
- o que traria como ponto de alerta para os TCs que ainda não retornaram?



Conduzidos por mediadores em diversas salas virtuais, os participantes puderam compartilhar suas opiniões sobre os aspectos positivos, as dificuldades e os seus aprendizados, e ao final, as informações foram consolidadas quando todos se reuniram em uma única sala, produzindo, assim, um documento único contendo o relato de aspectos positivos e negativos, aprendizados, etc, conforme descrito abaixo:

Aspectos Positivos:

- ampliação das possibilidades de inovação; da forma de trabalhar (rodízio de atividades) e desenvolvimento das equipes;
- ampliação das unidades que poderiam participar (principalmente a área meio) e permissão aos gestores para realizar o teletrabalho - avanço em relação ao teletrabalho;
- maior convivência com a família;
- atendimento online a servidores;
- aumento da produtividade e de processos julgados;
- celeridade/melhor uso do tempo;
- compartilhamento de soluções;
- crescimento da área de Gestão de Pessoas (GP);
- desenvolvimento de novas habilidades;
- economia de recursos;
- economia de tempo por não haver deslocamento para ir ao trabalho;
- importante atuação da área de informática; a maioria dos servidores se adaptou sem maiores dificuldades;
- espírito colaborativo;
- flexibilidade pelo fato de estar em casa;
- interação e comunicação entre gestores e equipes;
- maior oferta, frequência e melhor aprendizado nas capacitações em EAD;
- quebra do paradigma do “teletrabalho” nas Instituições que ainda não utilizavam tal modalidade de execução das atividades;
- reuniões mais objetivas e
- sessões virtuais de julgamento.

Dificuldades:

- como manter a cultura institucional com o teletrabalho? Ponto de reflexão;
- dificuldades com os filhos em idade escolar e a organização das rotinas;
- problemas na organização familiar e nos relacionamentos;
- gerenciamento de atividades a rotina (profissionais e pessoais);



- falta de limite para a jornada de trabalho (gestores e servidores);
- preço alto do aumento da produtividade – doenças atuais e futuras;
- ansiedade, transtornos, pessoas adoecendo;
- dificuldade de comunicação com a alta administração;
- dificuldade em estabelecer as metas para a área de GP, embora entregando tudo nos prazos, são metas mais genéricas e mais amplas;
- estar afastado dos colegas;
- falta de equipamentos e de mobiliários (ou inadequação deles);
- reflexos na saúde física em decorrência de questões relativas à ergonomia;
- falta de suporte dos gestores;
- necessidade de realocação de servidores;
- nem todos os sistemas abertos para acesso externo, além de problemas estruturais do Brasil relativos à internet de baixa qualidade;
- dificuldades com o manuseio das ferramentas de TI (parte das equipes);
- para os gestores: dificuldade em gerenciar as equipes remotamente, considerando a necessidade de desenvolver um novo tipo de acompanhamento, além da dificuldade de gerenciar as equipes trabalhando em horários diferentes. O modelo híbrido de trabalho também é um desafio para lideranças. Desgaste grande para os gestores e
- servidores resistentes, exigindo estrutura para trabalhar (forma de pressão para ficar no tribunal).

Aprendizados:

- abertura para o aprendizado, para o novo;
- inovação em processos e procedimentos;
- inovações tecnológicas com reflexos positivos no atendimento ao público (ampliação dos processos eletrônicos);
- quebra de paradigmas;
- a importância do uso de ferramentas e de novas tecnologias;
- flexibilidade;
- busca por soluções e crescimento da equipe;
- interdependência e colaboração entre as pessoas e as equipes;
- superação de adversidade;
- onde há suporte da gestão com informações prévias, objetivas e claras, diminui a ansiedade quando do retorno ao trabalho presencial;



- adoção de protocolos de retorno baseados em normas técnicas trazem confiabilidade ao movimento de retorno ao trabalho presencial;
- busca pela aproximação com as pessoas por meio da escrita: “falar de forma mais próxima”, levar assuntos para gerar cuidados e lazer (horta, dicas de saúde, meditação);
- gestores mais atentos às dificuldades apresentadas pelos servidores e engajamento maior das equipes;
- GP: mudou a visão do trabalho – atendimento médico psicossocial, quase tudo pode ser feito a distância;
- readequação da ginástica laboral;
- rodas de conversa para entender o que estava acontecendo e realizar os encaminhamentos necessários;
- os problemas e as dificuldades enfrentados pelas pessoas e pelas instituições são os mesmos;
- teletrabalho é uma realidade possível e
- todas as instituições terão que reformular as políticas de trabalho remoto.

Destacamos que a condição de pandemia e de distanciamento social, bem como a “obrigatoriedade” do trabalho remoto foi percebida da mesma forma e com a mesma intensidade em todos os Tribunais de Contas do Brasil. Nesta ótica, tanto aqueles com condições de excelência no trabalho como os que ainda apresentam incipiência no uso desse regime, tiveram que inovar, buscar soluções, criar novos modos de convívio e participação, e reforçar a importância das áreas de apoio à saúde com toda a multidisciplinaridade possível.

Destarte, a partir das informações e dados colhidos durante o evento, utilizamo-nos desta Carta para oferecer nossa colaboração para a elaboração de uma pesquisa sobre teletrabalho, nos mesmos moldes do trabalho desenvolvido pelo TCE-ES e apresentado pelo servidor Fabio Vargas Souza no nosso encontro técnico, a fim de subsidiar estudos que resultem numa diretriz nacional sobre teletrabalho, que possa ser o referencial para que os Tribunais elaborem ou revisem seus regulamentos sobre o tema.

Ainda, no sentido de colaboração e na busca do avanço na área de Gestão de Pessoas, reforçamos nossa disposição para continuar contribuindo nas discussões sobre o Marco de Medição de Desempenho (MMD-TC) da área de gestão de pessoas dos Tribunais de Contas do Brasil, que já iniciaram, e que também fez parte da programação do nosso encontro técnico, com a apresentação do Painel Os Resultados do MMD pelo servidor Rômulo Lins, do TCE-PE e representante da ATRICON.

Registramos que os avanços quanto ao compartilhamento de conhecimentos, propiciando maior desenvolvimento das áreas de Gestão de Pessoas dos Tribunais de Contas do Brasil, nesse último ano, foram resultados do apoio do IRB, que ofereceu uma melhor estrutura para o nosso Comitê, disponibilizando ferramentas para reuniões virtuais, sugerindo temáticas e dando os devidos encaminhamentos das nossas demandas, bem como proporcionando uma importante integração com a rede de escolas.



Instituto Rui Barbosa

www.irbcontas.org.br

A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas



Assim, tendo em vista que a Gestão de Pessoas é reconhecidamente área sensível e estratégica para consecução de todo e qualquer objetivo organizacional, contamos com a continuidade do apoio recebido pelo IRB, ATRICON e CNPTC e solicitamos suporte para que a comunicação com Alta Administração dos Tribunais seja ampliada, pois a sensibilização dos Conselheiros sobre a importância da área é de vital importância para que possamos continuar disseminando e ampliando conhecimentos, práticas e resultados, buscando melhorias efetivas, e ratificando definitivamente o novo patamar para Gestão de Pessoas nas Instituições Tribunais de Contas.

Nós, do Comitê Técnico de Gestão de Pessoas dos Tribunais de Contas do Brasil junto ao IRB, nos comprometemos a atuar de forma colaborativa para o alcance dos objetivos aqui propostos.

Atenciosamente,

Comitê Técnico de Gestão de Pessoas dos Tribunais de Contas do Brasil junto ao IRB

ADRIANA DO ROCIO LORO

Coordenadora da Rede de Gestão de Pessoas