



TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

O Teletrabalho no TCU

Adriano Cesar Ferreira Amorim
Secretário de Gestão de Pessoas

maio 2015

Histórico

2009

Experiência piloto

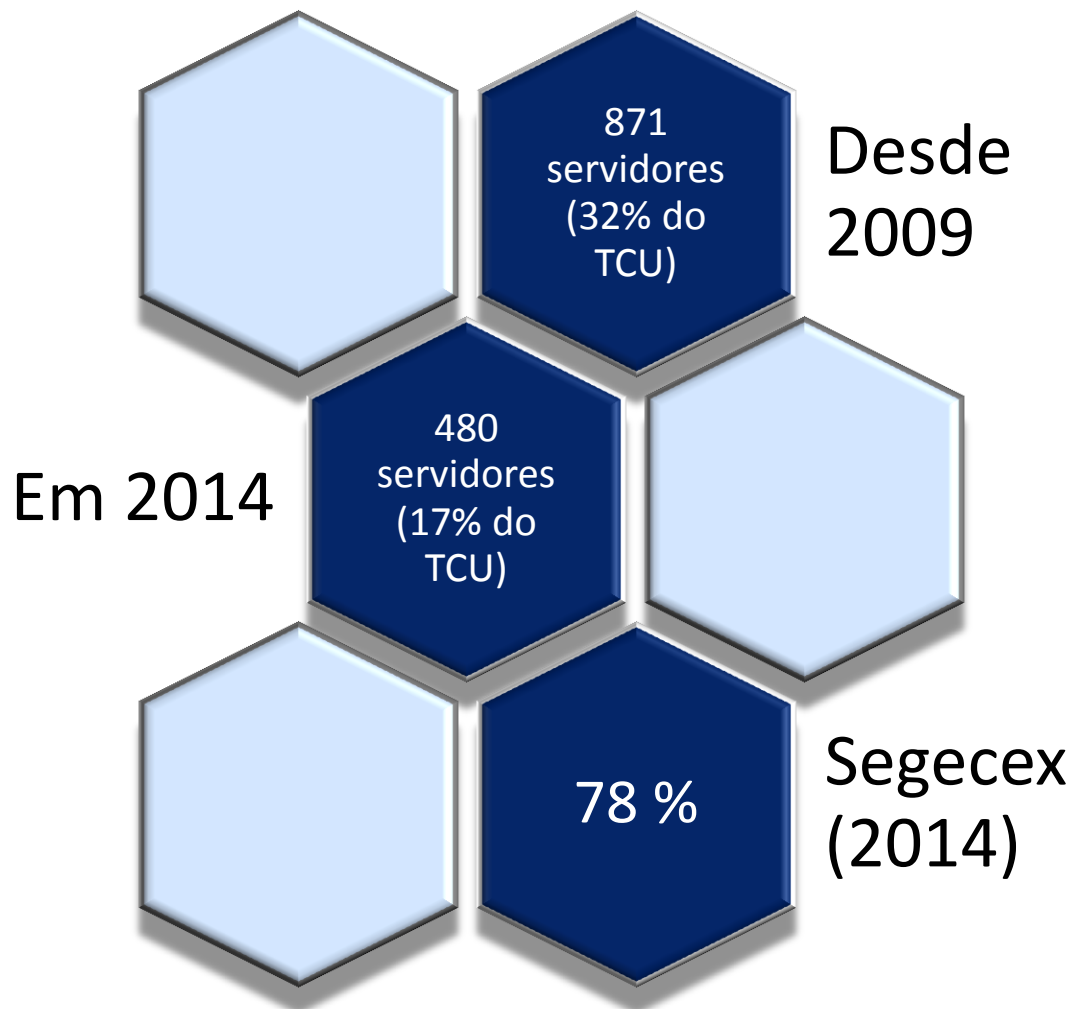
2010

Implementação
definitiva

2015

Avaliação e
aperfeiçoamento

Números



Características gerais

Trabalhos definidos pelo titular da unidade

A critério do titular da unidade - é uma faculdade

Registro em formulário de planejamento e acompanhamento

Trabalhos que demandem maior esforço individual e menor interação

Prazo de realização inferior ao que seria se fosse realizado no TCU

Prescinde de publicação de ato formal ou de autuação de processo

Teletrabalho
≠
trabalho externo

Requisitos para autorização

Pelo titular da unidade

Registro no formulário
de planejamento e
acompanhamento

Limite de 30% dos
servidores da unidade

Manutenção da
capacidade plena de
atendimento ao
público

Trabalhos previamente
acordados entre chefia
imediate e servidor

Requisitos para autorização - servidor

Não pode estar em estágio probatório

Atendimento das convocações do TCU

Apresentação regular de trabalhos de qualidade e nos prazos fixados

Não ter falta disciplinar nos 2 anos anteriores

Obrigações do servidor

Cumprir os prazos

Atender as convocações
para comparecimento ao
TCU

Manter telefones de
contato atualizados e
ativos

Consultar diariamente sua
caixa postal

Informar sobre o
andamento dos trabalhos
ao chefe imediato e sobre
eventuais dúvidas ou
dificuldades

Encaminhar minutas do
trabalho para apreciação e
orientação

Reunir-se periodicamente
com o chefe imediato

Providenciar estrutura
física e tecnológica

Obrigações do chefe imediato

Definir e registrar no formulário de planejamento e acompanhamento os trabalhos que serão realizados, em acordo com o servidor

Acompanhar o trabalho realizado pelo servidor

Dar ciência ao titular da unidade sobre a evolução do trabalho e eventuais dificuldades

Efetuar registros contínuos no formulário de acompanhamento, com ciência formal do servidor

Exceções

Servidores em cargos de diretoria em confederação, federação, associação de classe, sindicato ou entidade fiscalizadora de profissão

Sem redução de prazo para realização dos trabalhos

Sem limite de 30% de lotação da unidade

Limite de 30 % dos servidores de cada entidade que ocupam esses cargos

Formulário de Planejamento e Acompanhamento



PLANEJAMENTO / ACOMPANHAMENTO DE TRABALHOS FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO TRIBUNAL (Portaria-TCU 139/2009)

Unidade:

Servidor:

Matrícula:

Nº	Trabalho Pactuado	Prazo		Situação	Acompanhamento / Detalhamento da situação
		Início	Fim		
				()	
				()	
				()	
				()	
				()	
				()	

Legenda do campo situação:

(A) Em andamento no prazo (B) Em andamento com atraso (C) Concluído antes do prazo (D) Concluído no prazo (E) Concluído com atraso (F) Início em data futura

Titular da unidade*	Chefe imediato	Servidor
Autorizo, conforme planejamento acima, em ____/____/____.	Em ____/____/____.	Ciente, em ____/____/____.
Assinatura do titular da unidade	Assinatura do chefe imediato	Assinatura do servidor

Consequências

Atraso na entrega: sem frequência nos dias que ultrapassarem o prazo

Não entrega: sem frequência durante todo o período – falta não justificada, inassiduidade habitual, abandono de cargo

Avaliação de Desempenho

Avaliação do teletrabalho

Pesquisa
com
servidores

- 480 (2014)
- 196 respostas completas (40%)

Pesquisa
com
gestores

- 164 (2014)
- 62 respostas completas (38%)

Avaliação do teletrabalho - servidores

Utilização do formulário de planejamento e acompanhamento

- 69 % - Concordo totalmente
- 15% Concordo parcialmente
- 1% Discordo parcialmente
- 4% Discordo totalmente
- 11% não completo

Acordo prévio sobre volume e natureza dos trabalhos

- 76% Concordo totalmente
- 10% Concordo parcialmente
- 2% Discordo parcialmente
- 1% Discordo totalmente
- 11% não completo

Ciência prévia dos termos da Portaria TCU 139/2009

- 79% - Concordo totalmente
- 8% Concordo parcialmente
- 2% Discordo parcialmente
- 0% Discordo totalmente
- 11% não completo

Avaliação do teletrabalho - servidores

Principal benefício

- 31% Flexibilidade e autonomia
- 26% Aumento de produtividade
- 12% redução dos deslocamentos
- 8% melhoria da qualidade do trabalho
- 5% Adequação dos trabalhos a problemas de locomoção ou de saúde
- 5% maior convívio com a família
- 0,5% redução das horas de trabalho
- 0% sem benefício
- Outros: redução de custos para o TCU, realização de trabalho em outras localidades

Principal dificuldade

- 46% nenhuma dificuldade
- 18% problemas com recursos tecnológicos
- 12% Aumento das horas de trabalho
- 5% perda de contato com colegas e chefia
- 4% dificuldade de conciliação do trabalho com a rotina familiar
- 0,5% Desmotivação
- 0,5% Gerenciamento do tempo e disciplina
- Outros: diminuição do prazo para entrega, complexidade dos trabalhos

Avaliação do teletrabalho - servidores

Produtividade

- 73% aumentou
- 12% permaneceu a mesma
- 0% diminuiu
- 5% não tem elementos pra responder

Natureza dos trabalhos

- 76% análise e instrução processual
- 8% elaboração de noras, manuais ou relatórios
- 3% Elaboração de materiais didáticos, cursos ou cartilhas
- Outros: termos de referência, editais, análise de execução orçamentária, planejamento de auditoria, demandas da ouvidoria, especificação de sistemas, coordenação de FOC

Acompanhamento

- 50% presencial e a distância
- 25% à distância
- 11% presenciais
- 2% sem acompanhamento

Avaliação do teletrabalho - servidores

Perspectivas

- 77% pretende continuar
- 9% Pretende continuar, se modificadas as regras
- 3% Não pretende mais realizar

Avaliação do teletrabalho - gestores

Produtividade dos servidores

- 52% Aumentou em todos os casos
- 17% Aumentou em alguns casos e diminuiu em outros
- 14% Permaneceu a mesma em todos os casos
- 4% Não tem elementos pra responder
- 1,5 % Diminuiu em todos os casos

Principal dificuldade na gestão

- 41% Nenhuma dificuldade
- 23% Definir prazos, considerando o necessário aumento de produtividade
- 10% Registro no formulário de planejamento e acompanhamento
- 9% Acompanhar o andamento dos trabalhos
- 1,5% Avaliar o cumprimento das metas
- 1,5% Manter contato com o servidor
- Outros: criar sentimento de equipe

Principal benefício

- 46% Motivação dos servidores
- 25% Aumento de produtividade
- 10% Realização de trabalhos “difíceis”
- 6% Redução de conflitos
- 3% Nenhum benefício

Avaliação do teletrabalho - gestores

Quanto ao formulário de planejamento e acompanhamento

- 51% Atendeu perfeitamente
- 17% Atendeu parcialmente
- 7% Não atendeu
- 14% Não utilizou

Acompanhamento dos trabalhos

- 51% presencial e à distância
- 36% a distância
- 3% presencial
- 0% Não foi realizado acompanhamento

Quanto ao limite de 30%

- 46% deve ser ampliado
- 41% mantido
- 3% reduzido

Avaliação do teletrabalho - gestores

Perspectivas

- 75% pretende continuar autorizando
- 6% pretende autorizar, se alteradas as regras atuais
- 0% não pretende mais autorizar

Possíveis evoluções

Alternância
teletrabalho x
presencial

FC
Assessoramento

Servidores com
deficiência

Elevação do
limite por
unidade

Participação
mais ativa da
Segep

OBRIGADO

adrianocf@tcu.gov.br