

Sumário

ATOS DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO – TCE N.º 2.699, DO DIA 02/02/2026.....	1
BOAS PRÁTICAS.....	2

ATOS DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO – TCE N.º 2.699, DO DIA 02/02/2026

PROCESSO N.º 149.346-TCE/AC - Processo Eletrônico

CLASSE: LEVANTAMENTO

ENTIDADE: PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

OBJETO: LEVANTAMENTO SOBRE O CUMPRIMENTO DO ATO N.º 09, DE 02 DE SETEMBRO DE 2024, ESPECIALMENTE O ART. 1º, PARÁGRAFO ÚNICO, INCISOS I A XI, E O ART. 2º, COM FOCO NO ENFRENTAMENTO DA CRISE DECORRENTE DOS DESMATAMENTOS E QUEIMADAS ILEGAIS NO ESTADO DO ACRE, ANALISANDO SUA EFETIVIDADE, COORDENAÇÃO E ADERÊNCIA À LEGISLAÇÃO AMBIENTAL

RESPONSÁVEL: SEBASTIAO BOCALOM RODRIGUES

RELATOR: ANTONIO CRISTOVÃO CORREIA DE MESSIAS

CITAÇÃO

FINALIDADE: De ordem do Senhor Conselheiro Relator e, ainda, com fundamento no art. 57, inciso II, da Lei Complementar Estadual n.º 38/1993, c/c os arts. 6º, inciso II, e 11, ambos da Resolução TCE-AC n.º 128/2024, CITAR a Senhora FLAVIANE AGUSTINI STEDILLE, Secretária Municipal de Meio Ambiente, para que tome conhecimento do Relatório de Análise Técnica de fls. 73/79 e do Parecer Ministerial de fls. 84/87 e, querendo, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, apresente defesa a respeito das inconsistências apontadas no mencionado relatório.

OBSERVAÇÃO: O Relatório Técnico mencionado neste expediente está disponibilizado no endereço eletrônico <http://sistemas.tceac.tc.br/portaldogestor>, cujo acesso deve ser realizado com usuário e senha regularmente utilizados para acesso aos Sistemas deste Tribunal de Contas, bem como nos autos eletrônicos que estão no Sistema de Processo Eletrônico, disponibilizado no mesmo endereço para vista e consultas.

ADVERTÊNCIA: Não sendo oferecida defesa, a parte citada sujeitar-se-á aos efeitos da revelia nos termos do artigo 48, §3º, da LCE n.º 38/93.

SEDE DO TRIBUNAL: Avenida Ceará, n.º 2.994, Bairro 7º BEC, CEP: 69.918-111, nesta Capital. Telefone: (68) 3025-2032, E-mail: presidencia@tceac.tc.br

Citação expedida e subscrita por ordem do(a) Conselheiro(a)-Relator(a), nos termos do Despacho de fl. 88 do Processo supramencionado.

Rio Branco - Acre, 30 de Janeiro de 2026

LUCIANO OLIVEIRA DE MELO

SECRETÁRIO(A) DAS SESSÕES

<http://sistemas.tceac.tc.br/diario/> (p. 1-2)

Portaria Normativa n.º 95, de 30 de janeiro de 2026

Prorroga para o dia 27 de fevereiro de 2026 o prazo para envio das remessas contábeis, financeiras e patrimoniais, referentes ao 6º bimestre de 2025, disposto no art. 2º, §1º, da Resolução nº 87, de 28 de novembro de 2013.

A Conselheira DULCINÉA BENÍCIO DE ARAÚJO BARBOSA, Presidente do Tribunal de Contas do Estado do Acre, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15, inciso I, da Lei Complementar nº 38, de 27 de dezembro de 1993, pelo art. 13, inciso I, do Regimento Interno deste Tribunal, e pelo art. 3º, II, da Instrução Normativa nº 26, de 27 de julho de 2023,

RESOLVE:

Art. 1º Prorrogar para o dia 27 de fevereiro de 2026 o prazo para o envio das remessas contábeis, financeiras e patrimoniais, referentes ao 6º bimestre de 2025, disposto no art. 2º, §1º, da Resolução nº 87, de 28 de novembro de 2013.

Art. 2º Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Rio Branco - Acre, 30 de janeiro de 2026.

Cons.^a Dulcinéa Benício de Araújo Barbosa
Presidente do TCE/AC
<http://sistemas.tceac.tc.br/diario/> (p. 7-8)

BOAS PRÁTICAS

HSM MANAGEMENT. GESTÃO DE PESSOAS. CULTURA ORGANIZACIONAL.
Burnout não é falta de resiliência. É falha no desenho do trabalho. O burnout tornou-se um dos temas mais recorrentes nas organizações. Em muitos casos, a explicação adotada segue um caminho conhecido: falta de resiliência individual, dificuldade de lidar com pressão ou carência de competências emocionais. As respostas organizacionais acompanham essa lógica – treinamentos comportamentais, programas de bem-estar, ações de mindfulness e campanhas sobre equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Embora essas iniciativas possam ter valor complementar, os dados sugerem que elas não atacam a raiz do problema. No Brasil, a pesquisa “Panorama do Bem-Estar Corporativo 2026” indica que 86% dos trabalhadores relataram sintomas de burnout no último ano, e 39% vivenciam esses sintomas de forma recorrente, semana após semana. Outros estudos apontam que mais de 30% dos trabalhadores brasileiros já apresentam diagnóstico clínico da síndrome, colocando o país entre os de maior incidência no mundo. Quando um fenômeno atinge essa escala, torna-se improvável que a explicação esteja apenas no indivíduo. Em qualquer outra área da gestão, padrões repetidos dessa natureza seriam interpretados como falha sistêmica, e não como fragilidade humana. [...] Sistemas produzem exatamente os resultados para os quais foram desenhados. Quando o trabalho exige esforço contínuo acima do limite sustentável, o efeito acumulado tende a surgir não como um evento isolado, mas como desgaste crônico. Essa leitura não é nova. Décadas antes de o burnout ganhar protagonismo no debate corporativo, o Toyota Production System (TPS) já tratava a sobrecarga como um sinal inequívoco de erro no desenho do trabalho. Diferentemente da interpretação simplificada do lean como “produzir mais com menos”, o TPS sempre enfatizou a criação de sistemas estáveis e

sustentáveis. A filosofia da Toyota parte do princípio de que o trabalho deve ser desenhado para respeitar as capacidades humanas, reduzindo esforço desnecessário — físico, mental e cognitivo. Nesse contexto, surge o conceito de Muri. [...] Muri refere-se à sobrecarga irracional ou excessiva imposta às pessoas. Não se limita ao esforço físico. Em ambientes administrativos, de serviços ou de trabalho intelectual, o Muri manifesta-se sobretudo como sobrecarga cognitiva: decisões constantes, mudanças frequentes de prioridade, ausência de padrões claros e exigência permanente de adaptação. Na prática, o Muri torna-se visível quando: o sistema só funciona com esforço extraordinário de algumas pessoas; metas são definidas sem considerar a capacidade real das equipes; prioridades mudam com frequência, sem critérios claros; improvisação substitui processos bem definidos; horas extras e multitarefa deixam de ser exceção. Esses elementos não indicam alta performance. Indicam compensação humana para falhas estruturais. Quando o Muri é normalizado, o sistema passa a depender de pessoas “chave” que absorvem a instabilidade. O custo aparece ao longo do tempo: exaustão, queda de qualidade, retrabalho e, eventualmente, burnout. Sob essa ótica, o burnout deixa de ser um problema psicológico isolado e passa a ser entendido como feedback tardio de um sistema mal desenhado. [...] Para líderes e profissionais de gestão, isso implica uma mudança de foco. Antes de investir exclusivamente em iniciativas para aumentar resiliência ou engajamento, é necessário questionar o próprio desenho do trabalho. [...] Essas perguntas deslocam a conversa do comportamento individual para a responsabilidade organizacional. Talvez o avanço no combate ao burnout não esteja em pedir que as pessoas se tornem mais resilientes, mas em desenhar sistemas que não dependam do esgotamento humano para funcionar.



Acesse o Portal CGM para obtenção de legislação, formulários e demais informações.

<http://portalcgm.riobranco.ac.gov.br/portal/>