

Brasília, 18 de maio 2022.

À Diretora-Presidente VERÔNICA SÁNCHEZ DA CRUZ RIOS

c/c Diretora ANA CAROLINA ARGOLO NASCIMENTO DE CASTRO
c/c Diretor FILIPE DE MELLO SAMPAIO CUNHA
c/c Diretor MAURICIO ABIJAODI LOPES DE VASCONCELLOS
c/c Diretor VITOR EDUARDO DE ALMEIDA SABACK

Agência Nacional de Águas
Setor Policial, Área 5, Quadra 3, Bloco M
70610-200 - Brasília – DF

Of. nº 07/2022/ASÁGUAS 9

Assunto: Regulamentação do Programa de Gestão

Senhora Diretora-Presidente,

Primeiramente, gostaríamos de reiterar nosso agradecimento pela reunião que tivemos no último dia 12 de maio. Fomos muito bem recebidos e tivemos, de sua parte e dos demais diretores, a abertura necessária para que iniciássemos a discussão dos temas que preocupam mais urgentemente os servidores. Graças a essa postura, após relatarmos a reunião aos associados, muitas pessoas nos enviaram mensagens esperançosas sobre a relação entre os servidores e a nova diretoria da ANA.

Conforme ficou combinado na reunião, apresentamos a seguir os pontos que os servidores consideram críticos na regulamentação do programa de gestão. Também incluímos em anexo um comparativo entre as regulamentações das agências reguladoras.

Vagas para o teletrabalho

Recebemos muitas solicitações de servidores para que a Aságuas lutasse por um quantitativo de vagas para o teletrabalho que seja amplo o suficiente para atender à demanda da casa. O teletrabalho permite à Administração ser mais eficiente ao reduzir custos e manter ou aumentar a produtividade. Por essa ótica, não faz sentido obrigar os interessados a competir por um número limitado de vagas, já que tal limitação seria prejudicial à própria Administração. Não por acaso, a Instrução Normativa Nº 65/2020 do Ministério da Economia (doravante apenas IN 65) estabelece em seu artigo 5º que “As atividades que possam ser adequadamente executadas de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos serão realizadas **preferencialmente** na modalidade de teletrabalho parcial ou integral” (grifo nosso).

Sabe-se que há casos em que o teletrabalho não é aplicável – hipótese recepcionada no Art. 5º, §2º, e no Art. 18 da IN 65 –, mas são exceções. Limitações *a priori* não fazem sentido, principalmente quando lembramos que (1) todos os servidores participantes do programa de gestão terão metas a cumprir, que (2) serão avaliados quanto ao cumprimento

dessas metas e que (3) um mau desempenho ensejará o desligamento do servidor do programa de gestão, conforme previsto no Art. 19, inciso III, da IN 65.

O ideal, portanto, é que, excluídos os casos incompatíveis, haja um teto de 100% de vagas para o teletrabalho, conforme proposta do GT Teletrabalho. Vale dizer, por oportuno, que a proposta do GT já era, na visão de muitos servidores, restritiva, pois, apesar do teto de 100% para o teletrabalho, trazia um teto de 50% para o regime integral. Isso ocorreu porque tal proposta foi resultado da harmonização entre contribuições de toda a Agência, inclusive dirigentes.

Controle de frequência

Como o programa de gestão necessariamente inclui o controle do desempenho do servidor no cumprimento de seu plano de trabalho, o controle de frequência torna-se não apenas dispensável, mas perdulário, já que há custos administrativos em sua manutenção e, além disso, os servidores terão de dividir sua atenção entre o cumprimento de metas e a marcação minuciosa do tempo. Não menos importante, haverá sobrecarga das chefias, que terão de fazer um esforço duplicado de controle e avaliação. É consenso entre os servidores que o programa de gestão deve ter apenas o controle de entregas, como, aliás, preconiza o Decreto Nº 10.789 de 2021, que modificou o § 6º do Art. 6º do Decreto Nº 1.590/1995: “Em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado ou o Presidente do Banco Central do Brasil, no âmbito de suas competências, poderá autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujos teor e acompanhamento trimestral serão publicados no Diário Oficial da União, hipótese em que **os servidores envolvidos ficarão dispensados do controle de assiduidade**” (grifo nosso).

Sobre esse tema, vale um esclarecimento. Acreditamos que um dos motivos de discórdia seja o que, para nós, é uma falha contida na IN 65, que, em sua definição do teletrabalho em regime de execução parcial (Art. 3º, inciso VIII), cita que este está “dispensado do controle de frequência exclusivamente nos dias em que a atividade laboral seja executada remotamente”. Tal trecho, além de ir contra o citado Decreto Nº 1.590/1995 e contra o espírito do próprio programa de gestão, está em desacordo com a visão do Ministério da Economia, conforme texto em seu *sítio*: “Via de regra, a participação no PGD é facultativa. No entanto, é possível que o PGD seja instituído de forma obrigatória, **desde que apenas estabeleça o controle de resultados em substituição ao controle de frequência**, sem alterar o local de trabalho dos participantes. (...)” (grifo nosso) (<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/programa-de-gestao-e-desempenho>). Vale comentar que nós confirmamos tal posicionamento via e-mail enviado ao endereço pgd@economia.gov.br em dezembro de 2021 (podemos compartilhá-lo se for do interesse dessa diretoria).

Reforça esse entendimento o recente Decreto Nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que, em seu Art. 3º, § 1º, estabelece que “a substituição dos controles de assiduidade e de pontualidade dos participantes do PGD por controle de entregas e resultados, **independentemente da modalidade adotada**, observará o disposto nos atos de que trata o art. 16” (grifo nosso). O mencionado artigo 16 diz simplesmente que “o órgão central do Sipec e o órgão central do Siorg expedirão, no âmbito de suas competências, os atos complementares necessários à execução do disposto neste Decreto”. O importante aqui é o trecho que destacamos no Art. 3º, o qual deixa claro não haver vinculação obrigatória e prévia entre o regime adotado no programa de gestão, seja integral, parcial ou presencial, e o controle de frequência.

Finalmente, aplicar esse trecho controverso da IN 65 criaria o problema do duplo controle já abordado acima e faria com que os participantes do programa de gestão que preferem os regimes presencial ou parcial acabassem sendo impelidos a optar pelo regime integral. Em outras palavras, não há benefícios nem para a Administração, nem para os servidores.

Produtividade adicional

Não há dúvidas de que a prioridade do programa de gestão seja conferir maior eficiência à Administração Pública. Portanto, se for possível um aumento da produtividade por meio do teletrabalho, é totalmente cabível a exigência de uma produtividade adicional por parte dos servidores que estiverem nessa modalidade de trabalho. No entanto, o que preocupava o GT Teletrabalho e segue preocupando aos servidores, é se definir tal exigência de forma arbitrária.

Primeiro, é necessário haver evidências de que a produtividade é distinta em trabalho presencial e à distância. Como a jornada de trabalho diária é a mesma e o tempo de deslocamento não entra na conta, em tese não haveria diferença, até porque o argumento às vezes usado de que em teletrabalho “não há distrações com telefone” não vale necessariamente para todos. E, ainda que em teletrabalho haja menos contatos telefônicos, há contatos via Microsoft Teams. Além disso, se houver diferença de produtividade, há que se ter uma avaliação objetiva de qual é a proporção da diferença. Só então, a nosso ver, seria possível exigir uma produtividade adicional. De forma complementar, o GT de Teletrabalho destaca em seu relatório anexo à minuta de portaria: “Adotou-se a não previsão de aumento de produtividade para as atividades de teletrabalho nesse primeiro momento, pois a ANA não tem métricas referente ao tempo necessário para a produção das entregas no trabalho presencial. Ainda, os referenciais adotados de duração das atividades servirão como linha de base e poderão ser usados posteriormente para ajustar o tempo estimado para cada atividade e os possíveis ganhos de produtividade. Essa prática tem sido adotada por diferentes órgãos que já publicaram seus programas de gestão.” Provavelmente por isso, nove de dez agências reguladoras federais não fizeram exigência de aumento da produtividade em seus regulamentos gerais do programa de gestão (vide comparativo anexo).

Prazo para comparecimento

Na regulamentação do programa de gestão, é necessário definir um prazo para o servidor comparecer ao escritório quando solicitado. Pela proposta do GT Teletrabalho, esse prazo seria de 10 dias corridos para o regime integral e de 3 dias para o parcial (Art. 13 da minuta de portaria proposta pelo GT). Basta resgatar os mais de dois anos de trabalho remoto para se constatar quão rara é a situação em que uma reunião 100% presencial é indispensável. Como relatado por vários servidores em posição de chefia, as reuniões online têm se mostrado absolutamente suficientes para a discussão e resolução das questões de trabalho. E, quando se julgar necessário um evento presencial, este poderá ser previamente agendado. Somando-se a isso o fato de que, em teletrabalho, alguns servidores poderão residir longe de Brasília, entendemos não ser razoável exigir o comparecimento em prazo menor.

Sendo esses os pontos críticos da regulamentação do programa de gestão, nos colocamos à disposição para uma próxima reunião especificamente sobre tal tema. Gostaríamos, ainda, de fazer uma reunião para discutir outro tema prioritário apresentado na reunião do dia 12 de maio, qual seja a limitação do uso de títulos acadêmicos pelos servidores para promoção na carreira.

Desde já agradecemos pela abertura ao diálogo e reforçamos que queremos colaborar com o fortalecimento institucional da ANA.

Atenciosamente,

LUIZ HENRIQUE PINHEIRO SILVA
Diretor Executivo

ANEXO - Programa de Gestão nas Agências Reguladoras

Agência	Situação	Adesão do servidor	Vagas para o teletrabalho	Ponto eletrônico	Produtividade adicional
ANTT	Regulamentado. Resolução Nº 5.918, de 24 de novembro de 2020.	Facultativa	Definidas por cada UORG, sem limite pré-definido.	Não	Definida por cada UORG, sem exigência prévia.
ANEEL	Regulamentado. Portaria nº 6.709, de 13 de dezembro de 2021.	<i>Idem</i>	<i>Idem</i>	<i>idem</i>	<i>Idem</i>
ANTAQ	Regulamentado. Portaria DG ANTAQ Nº 304/2020.	<i>Idem</i>	<i>Idem</i>	<i>idem</i>	<i>Idem</i>
ANP	Regulamentado. Portaria ANP Nº 9, de 23 de março de 2021.	<i>Idem</i>	<i>Idem</i>	<i>idem</i>	<i>Idem</i>
ANM	Regulamentado. Resolução ANM Nº 61, de 1º de março de 2021.	<i>Idem</i>	<i>Idem</i>	<i>idem</i>	<i>Idem</i>
ANVISA	Regulamentado. Portaria PT Nº 173, de 25 de março de 2021.	<i>Idem</i>	<i>Idem</i>	<i>idem</i>	20%
ANS	Regulamentado. Resolução RA Nº 73, de 15 de setembro de 2021.	<i>Idem</i>	<i>Idem</i>	<i>idem</i>	Não exigida.
ANCINE	Regulamentado. Resolução ANCINE Nº 112, de 13 de agosto de 2021.	<i>Idem</i>	<i>Idem</i>	Dúbio	Não exigida.
ANATEL	Regulamentado. Portaria nº 1868, de 29 de dezembro de 2020, alterada pela Portaria 2279, de 22 de março de 2022.	Automática, após adesão da UORG.	<i>Idem</i>	Dúbio	Definida por cada UORG, sem exigência prévia.
ANAC	Regulamentado. Instrução Normativa Nº 176, de 13 de dezembro de 2021.	Automática, após adesão da UORG.	100%, após adesão da UORG.	Não	Não exigida.
ANA	Não regulamentado. Abaixo, listam-se as propostas já elaboradas.				
	Proposta do GT Teletrabalho, construída com contribuições de toda a casa.	Facultativa	Entre 50 e 100% por UORG, sendo entre 20 e 50% para o integral.	Não	Não exigida. Defendeu-se decidir após 6 meses de experiência.
	Proposta apresentada em voto do ex-diretor Oscar Cordeiro sobre a proposta do GT.	Facultativa	Até 70% por UORG, com o percentual para o integral a ser definido por UORG.	Sim, para presencial e parcial.	Mesmo entendimento do GT.
	Proposta mais recente, apresentada em voto do diretor Vitor Saback.	Automática para todas as UORGs.	Até 50% por UORG, sendo no máximo 20% para o teletrabalho integral.	Sim, para presencial e parcial.	20%