



AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS
COMITÊ DE GESTÃO DO TELETRABALHO - CGT - CGT

ATA DE REUNIÃO

ATA DA 42ª REUNIÃO DO COMITÊ DE GESTÃO DO TELETRABALHO - CGT

LOCAL	DATA	HORA DE INÍCIO
SALA VIRTUAL TEAMS	09/04/2021	09h30

Pauta única: Implicações de desempenho do servidor participante do do Programa de Gestão por Resultados – PGR: Processo SEI nº 50300.005765/2021-62.

I – MEMBROS DO CGT PRESENTES À 42ª REUNIÃO

TITULARES

Rodolpho Vasconcellos/SPL
Marcos Mendonça Silva/ GAB
Carla Leivas Ferro Costa Craveiro/GRH/SAF
José Renato Ribas Fialho/ SDS

SUPLENTE

Alexandre Dutra Maia/ GRH/SAF
Diego Amorim/SRG
Anilson Rodrigues Aires/SDS
Fabrício Henrique Tavares Fernandes/SOG
Victor Dutra de Carvalho Heimbürger/SFC

CONVIDADOS

Nicolau de Medeiros Faustino/CRG
Marcio Piragibe de Bakker Faria Zanatta/GRH

II - RESUMO DA REUNIÃO

1. No dia 09 de abril de 2021, o coordenador do Comitê Gestor de Teletrabalho - CGT, Rodolpho Vasconcellos, Secretário de Planejamento e Coordenação Interna, iniciou a 42ª reunião do CGT, realizada excepcionalmente via Teams, em decorrência da pandemia enfrentada.

2. Considerando a pauta única da reunião, a palavra foi concedida ao corregedor da Antaq, convidado para comparecer à reunião, para manifestação. A Corregedoria - CRG, após recentes reuniões com as unidades setoriais da Agência, para tratar sobre temas de correição, manifestou preocupação relacionada ao desempenho de servidor participante do Programa de Gestão por Resultados, aos instrumentos postos à disposição do respectivo gestor, para engajamento e *compliance* dos servidores em teletrabalho, bem como às implicações (sanções) em caso de baixo desempenho desses servidores. Por fim, a Corregedoria solicitou ao CGT que desenvolvesse manual para orientar os gestores e participantes do PGR sobre estratégias de *compliance* dos servidores em teletrabalho.

3. Em resposta à Corregedoria, o CGT esclareceu o seguinte:

a) O Programa de Gestão por Resultados da Antaq dispõe de:

- regras claras a serem cumpridas pelo servidor participante, pelo chefe imediato e pelo dirigente da unidade (o superintendente), inclusive regras para desligamento do participante em caso de baixo desempenho;
- adesão voluntária pela unidade organizacional e participação voluntária do servidor;
- processo seletivo para cada vaga do Programa, com atesto de habilitação do servidor pelo chefe imediato;
- Termo de Ciência e Responsabilidade assinado por cada participante, com regras sobre seus direitos e deveres no Programa de Gestão;
- sistema informatizado em operação, como ferramenta de apoio tecnológico para acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance de resultados; e
- relatórios institucionais, para avaliação do Programa, como o que será elaborado ao final da fase de ambientação, em 30 de junho de 2021, e será remetido ao Ministério da Economia.

b) O Programa de Gestão de que trata a Instrução Normativa nº 65/2020 é considerado, pelo Ministério da Economia, como equivalente ao trabalho presencial. Assim, a quantidade de atividades a serem realizadas pelo servidor que tenha aderido voluntariamente ao programa são expressas em horas equivalentes à carga horária de seu regime de trabalho. Logo, desde a edição da Instrução Normativa nº 65/2020, não se exige na Antaq um desempenho superior do servidor em teletrabalho, em comparação com o servidor que opte por permanecer em regime presencial.

c) O Programa de Gestão por Resultados da Antaq, como mecanismo de incentivo ao servidor e redução de custos para a Administração Pública, conforme retratado no art. 3º da Portaria-DG ANTAQ nº 304/2020, SEI nº 1207506, se mostra, desde a sua instituição na Antaq, há 3 anos, como favorável à Agência. Na experiência dos gestores, o programa fomenta engajamento dos servidores e ao aumento da produtividade, como retrata, por exemplo, o *Relatório de Acompanhamento do Programa de Gestão em experiência-piloto*, SEI nº 0865312, que propôs, no ano de 2019, a conversão do programa piloto em programa definitivo na Antaq.

d) Há dois regimes de trabalho não presencial em vigor na Antaq: o teletrabalho (por dispensa de controle de assiduidade) e o trabalho remoto. **Em ambos, há controles e**

estratégias de monitoramento definidos. O **teletrabalho** é regulamentado pela Instrução Normativa nº 65/2020 do Ministério da Economia e instituído na Antaq por meio da Portaria-DG ANTAQ nº 304/2020. Já o **trabalho remoto**, como regime de trabalho em situação de exceção, em razão da pandemia da COVID-19, é regido pela Instrução Normativa nº 109/2020 do Ministério da Economia. Há razoável explicação da diferença entre esses institutos no art. 7º § 4º da Instrução Normativa nº 109/2020, *in verbis*:

[...] entende-se por **trabalho remoto** a execução das atividades fora das dependências físicas do órgão ou entidade pelos servidores e empregados públicos impossibilitados de comparecimento presencial ao trabalho, não se confundindo com o **teletrabalho** decorrente do programa de gestão a que se refere a Instrução Normativa nº 65, de 2020 (grifos nossos).

4. Por certo, os controles e regimes de monitoramento do PGR (teletrabalho) são mais robustos que os mecanismos existentes no trabalho remoto, em pleno atendimento às Instruções Normativas que regulamentam esses institutos.

5. A Gerência de Recursos humanos está providenciando uma Portaria única regulamentadora das medidas de mitigação à propagação da COVID-19, que consolidará e atualizará os termos das três portarias que, atualmente, em conjunto, regulamentam o trabalho remoto na Antaq: as Portarias nºs 75, 76 e 79, de março de 2020. Haverá na nova Portaria um incentivo à efetiva adesão das unidades organizacionais ao PGR. Vale ressaltar a atual redação do art. 6º da Portaria nº 75/2020-DG/ANTAQ, SEI nº 0994139, que flexibiliza, temporariamente, o Programa de Gestão por Resultados - PGR, *in verbis*:

Art. 6º A critério da Chefia Imediata, avaliada a necessidade do trabalho presencial, poderá ser concedido o PGR na modalidade por tarefa para Unidades que ainda não aderiram ao Programa, dispensados os critérios estabelecidos no art. 12 e 38 da Portaria nº 463/2019-DG/ANTAQ.

6. Em caso de baixo desempenho do servidor participante do PGR, assim entendida a não entrega reiterada das atividades (resultados) dispostos no plano de trabalho ao qual aderiu voluntariamente, aplica-se a sanção de desligamento do PGR, com base no art. 11 da Portaria-DG ANTAQ nº 304/2020, que define papéis e responsabilidades para o chefe imediato do servidor e para o superintendente ou cargo equivalente da unidade, *in verbis* (com grifos nossos):

Art. 11. O **chefe ou dirigente da unidade** deverá desligar o participante do programa de gestão:

I - por solicitação do participante, observada antecedência mínima de dez dias;

II - no interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho, devidamente justificada, observada antecedência mínima de dez dias;

III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho;

IV - pelo descumprimento das atribuições e responsabilidades previstas no termo de ciência e responsabilidade;

[...]

§ 1º O chefe ou dirigente da unidade deverá notificar o participante do ato de desligamento para que, no prazo de dez dias, volte a se submeter ao controle de frequência.

§ 2º Na hipótese de que trata o **caput**, o participante continuará em regular exercício das atividades no programa de gestão até que seja notificado do ato de desligamento.

§ 3º Na hipótese de desligamento do servidor por seu chefe imediato, o participante poderá solicitar reconsideração a sua chefia ou interpor recurso ao superintendente da área que tiver expedido o ato.

7. Todavia, enquanto perdurar o risco sanitário e o consequente regime de exceção, o desligamento do servidor do PGR (teletrabalho) pode gerar maiores prejuízos que sua permanência no Programa, na medida em que, uma vez desligado, há casos em que não é possível o retorno ao trabalho presencial e, logo, o servidor passa a ingressar no trabalho remoto. Vale reiterar que o trabalho remoto, pela precariedade dos instrumentos normativos de diretrizes, dispõe de instrumentos de controle menos robustos que os presentes no PGR (teletrabalho).

8. O Ministério da Economia já se pronunciou pela impossibilidade de desconto em folha derivado de baixo desempenho de servidor em teletrabalho instituído com base na Instrução Normativa nº 65/2020, por meio da Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME, SEI nº 1294770. Segundo os itens 11 e 15 da referida Nota Técnica, não é possível a aplicação do disposto no art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, para compensação e desconto remuneratório aos participantes do programa de gestão, por descumprimento de atividades e metas pactuadas de desempenho, em analogia ao desconto em folha por faltas. Ora, o Programa de Gestão de que trata a Instrução Normativa nº 65/2020 é, por essência, um programa de dispensa de controle de assiduidade. Assim, não há que se falar, por analogia, em perda de remuneração por dia de falta em serviço, como dispõe o art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, *in verbis*:

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

9. Em que pese não ser possível aplicar o desconto remuneratório pelo descumprimento de metas por falta de amparo legal, bem como ser preferível manter o servidor no PGR (teletrabalho) ao trabalho remoto (em virtude da COVID-19), não há prejuízo à atuação correcional da Agência, nos casos excepcionais de baixo desempenho do servidor. A ação correcional da Agência segue ativa, seja em regime de trabalho presencial ou remoto, com base em outros dispositivos do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, como a **desídia administrativa** (art. 117, inciso XV, da Lei nº. 8.112/90).

10. A Gerência de Recursos Humanos comunicou que está em fase final de elaboração nova Portaria que dispõe sobre o trabalho remoto no âmbito da Antaq, unificando as portarias vigentes e ajustando tendo em vista a publicação da IN ME nº 109/2020, enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), destacando e incentivando a efetiva adesão das unidades organizacionais ao Programa de Gestão por Resultados - PGR, instituído por meio da Portaria-DG ANTAQ nº 304/2020, para a realização das atividades remotamente e reforçando que aquelas unidades que optarem pela não adesão ao Programa deverão monitorar as atividades dos servidores lotados na unidade, apresentando regularmente relatório de desempenho.

III - ENCAMINHAMENTOS DA REUNIÃO

11. O Comitê julgou adequadas as estratégias institucionais de incentivo ao *compliance* dos servidores em teletrabalho, como as Portarias regulamentadoras do PGR, compostas por Termo de Ciência e Responsabilidade, com regras claras a serem cumpridas pelo servidor participante, pelo chefe imediato e pelo dirigente da unidade (o superintendente); a existência de sistema informatizado em operação, como ferramenta de apoio tecnológico para acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance de resultados; os relatórios institucionais relacionados ao Programa, como o que ocorrerá ao final da fase de ambientação, em 30 de junho de 2021, como prevê a de que trata a Instrução Normativa nº 65/2020; e a atuação da Corregedoria, em abordagens de oitiva e divulgação de boas práticas de gestão, para viabilizar a efetiva atividade de correição, nos casos em que se faça necessária a atividade correcional, seja em regime de trabalho presencial ou remoto.

12. O CGT recomendou à Corregedoria a verificação junto à Controladoria-Geral da União (CGU) dos plenos efeitos das diretrizes da Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME, SEI nº 1294770, sobre as entidades da Administração Pública que tenham instituído um Programa de Gestão com base na Instrução Normativa nº 65/2020 do Ministério da Economia.



Documento assinado eletronicamente por **Rodolpho Emerson Silva de Vasconcellos, Coordenador do Comitê**, em 16/04/2021, às 16:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 1º, art. 6º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Diego Rafael Barboza Amorim, Membro do Comitê**, em 16/04/2021, às 16:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 1º, art. 6º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Marcos Mendonça da Silva, Membro do Comitê**, em 16/04/2021, às 16:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 1º, art. 6º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Anilson Rodrigues Aires, Membro do Comitê**, em 16/04/2021, às 17:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 1º, art. 6º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **José Renato Ribas Fialho, Membro do Comitê**, em 16/04/2021, às 18:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 1º, art. 6º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Fabricio Henrique Tavares Fernandes, Membro do Comitê**, em 19/04/2021, às 09:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 1º, art. 6º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Carla Leivas Ferro Costa Craveiro, Membro do Comitê**, em 19/04/2021, às 09:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 1º, art. 6º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://www.antaq.gov.br/>, informando o código verificador **1293919** e o código CRC **45E26362**.