

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA DE GESTÃO

Período de referência: Janeiro a Dezembro/2022

Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DICAD)

Superintendência Administrativo-Financeira (SAD)



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. INFORMAÇÕES QUANTITATIVAS SOBRE O PROGRAMA DE GESTÃO	4
3. INFORMAÇÕES QUALITATIVAS SOBRE O PROGRAMA DE GESTÃO.....	7
4. MONITORAMENTO DE INDICADORES	11
4.1. Indicadores de Força de trabalho	11
4.2. Indicadores de desempenho.....	20
4.3. Indicadores humanos	21
4.4. Indicadores financeiros.....	22
5. CONCLUSÕES.....	26



1. INTRODUÇÃO

Desde julho de 2018, a CVM vinha adotando uma experiência-piloto do Programa de Gestão, conforme previsto então pelo Decreto 1.590/95 e pela Instrução Normativa 1/18. A iniciativa, no entanto, previa apenas a modalidade de teletrabalho parcial e estava limitada a 20% da força de trabalho. Com a pandemia de COVID-19, a partir de março de 2020, a CVM ingressou em um regime excepcional de trabalho remoto, passando a adotar as regras do Programa de Gestão em definitivo, já nos moldes da Instrução Normativa 65/20, a partir de janeiro de 2022.

Atualmente o tema é regulamentado pela Portaria CVM/PTE 126/21, que prevê a possibilidade de participação nas modalidades presencial, teletrabalho parcial e teletrabalho integral, estando esse limitado a 50% dos servidores dos componentes.

O objetivo do presente relatório é dar publicidade ao Programa de Gestão da CVM ao longo de 2022, sua estrutura, impactos diretos e indiretos no funcionamento da Autarquia, e resultados para o período em questão.



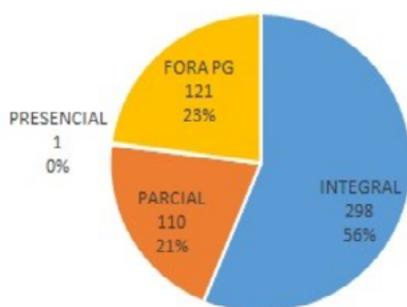
2. INFORMAÇÕES QUANTITATIVAS SOBRE O PROGRAMA DE GESTÃO

Abaixo constam os dados referentes ao quantitativo de servidores participantes ou não do Programa de Gestão da CVM, por modalidade:

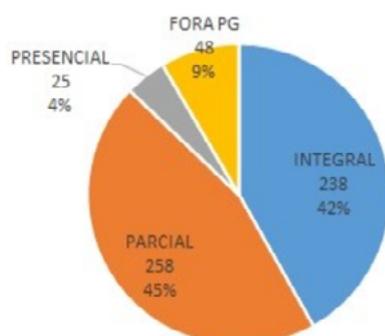
Quantidade de servidores e percentual do total da força de trabalho por modalidade de trabalho - 2022			
	Item	2022.1	2022.2
1	Fora do Programa de Gestão	121 (23%)	48 (9%)
2	Programa de Gestão - Teletrabalho Integral	298 (56%)	238 (42%)
3	Programa de Gestão - Teletrabalho Parcial	110 (21%)	258 (45%)
4	Programa de Gestão - Presencial	1 (0%)	25 (9%)

* A partir de julho de 2022, as vagas para o Teletrabalho Integral passaram a estar restritas a 50% do quantitativo das equipes

Distribuição por Modalidade Período 2022.1



Distribuição por Modalidade Período 2022.2

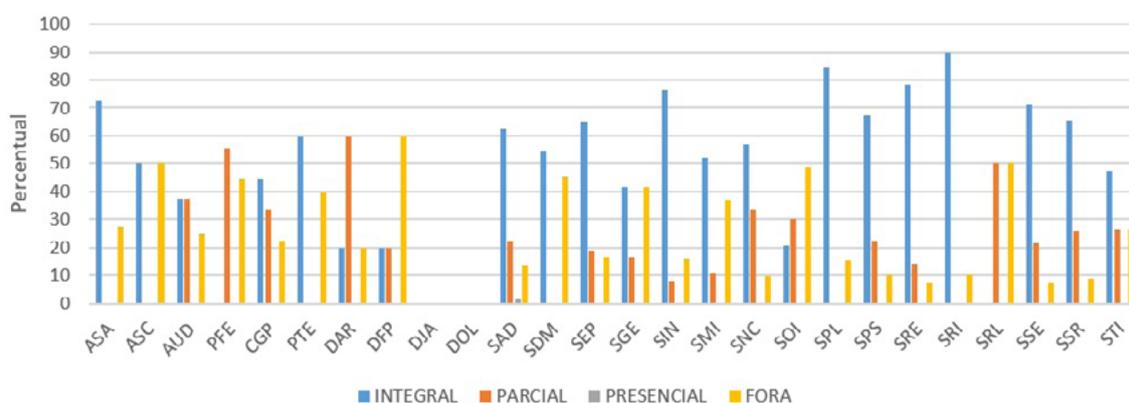




Distribuição de participantes em cada modalidade por unidade

2022.1					
	INTEGRAL	PARCIAL	PRESENCIAL	FORA	TOTAL
ASA	8	0	0	3	11
ASC	1	0	0	1	2
AUD	3	3	0	2	8
PFE	0	10	0	8	18
CGP	4	3	0	2	9
PTE	3	0	0	2	5
DAR	1	3	0	1	5
DFP	1	1	0	3	5
DJA	0	0	0	0	0
DOL	0	0	0	0	0
SAD	45	16	1	10	72
SDM	6	0	0	5	11
SEP	35	10	0	9	54
SGE	5	2	0	5	12
SIN	29	3	0	6	38
SMI	24	5	0	17	46
SNC	12	7	0	2	21
SOI	9	13	0	21	43
SPL	11	0	0	2	13
SPS	27	9	0	4	40
SRE	22	4	0	2	28
SRI	9	0	0	1	10
SRL	0	2	0	2	4
SSE	10	3	0	1	14
SSR	15	6	0	2	23
STI	18	10	0	10	38
Totais	298	110	1	121	530

Servidores no PG por Superintendência Período 2022.1

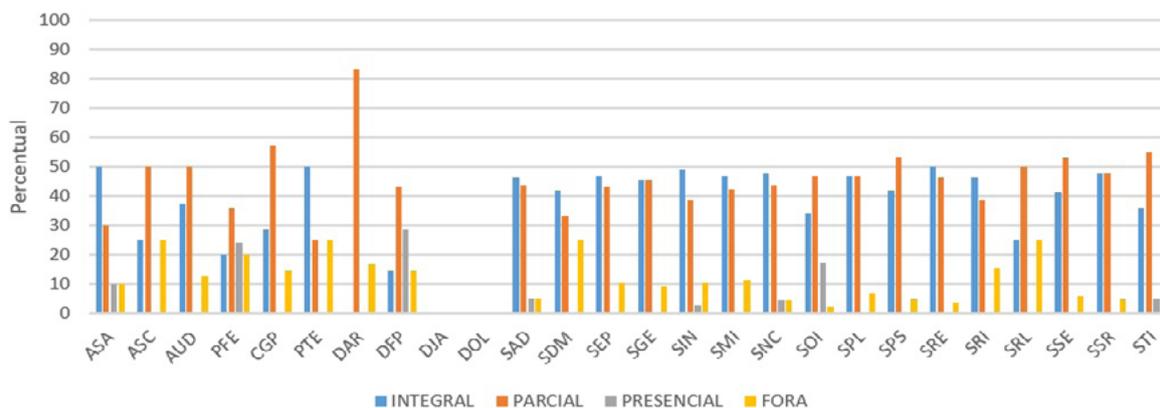




Distribuição de participantes em cada modalidade por unidade

2022.2					
	INTEGRAL	PARCIAL	PRESENCIAL	FORA	TOTAL
ASA	5	3	1	1	10
ASC	1	2	0	1	4
AUD	3	4	0	1	8
PFE	5	9	6	5	25
CGP	2	4	0	1	7
PTE	2	1	0	1	4
DAR	0	5	0	1	6
DFP	1	3	2	1	7
DJA	0	0	0	0	0
DOL	0	0	0	0	0
SAD	37	35	4	4	80
SDM	5	4	0	3	12
SEP	27	25	0	6	58
SGE	5	5	0	1	11
SIN	19	15	1	4	39
SMI	21	19	0	5	45
SNC	11	10	1	1	23
SOI	16	22	8	1	47
SPL	7	7	0	1	15
SPS	18	23	0	2	43
SRE	14	13	0	1	28
SRI	6	5	0	2	13
SRL	1	2	0	1	4
SSE	7	9	0	1	17
SSR	10	10	0	1	21
STI	15	23	2	2	42
Totais	238	258	25	48	569

Servidores no PG por Superintendência Período 2022.2





3. INFORMAÇÕES QUALITATIVAS SOBRE O PROGRAMA DE GESTÃO

Ao longo do ano de 2022, foram avaliadas 37405 atividades, que obtiveram nota média de avaliação 9,77.

Período	Quantidade de Atividades Avaliadas
2022.1	20583
2022.02	16822
TOTAL	37405

Média das Notas CVM 2022
9,77

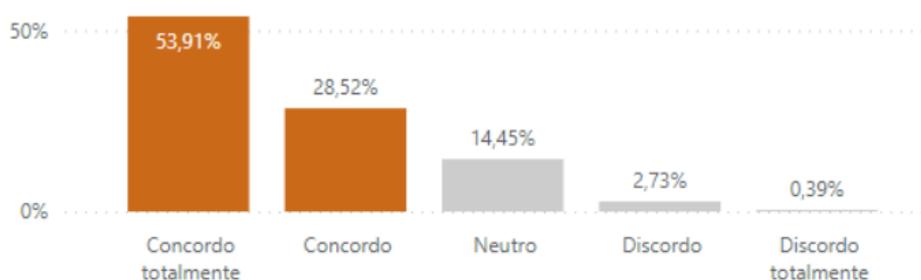
* Importante ressaltar que se tratam de dados parciais, uma vez que contemplam apenas aqueles lançado no Sistema informatizado utilizado para Gestão do Programa. Informações registradas excepcionalmente no sistema eletrônico de processos não puderam ser contabilizadas no levantamento.

Em novembro de 2022, a CVM, em parceria com a equipe de consultoria executiva em QVT do atual MGI (ex Min. da Economia), promoveu levantamento com o objetivo de aferir a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no âmbito da Autarquia, segundo a Metodologia de Walton, sobre a qual se falará mais no item 4.3 deste relatório.

Em relação à investigação acerca das percepções individuais acerca da produtividade e qualidades das entregas em PGD e, em especial, do teletrabalho, os principais achados estão resumidos a seguir.

Quando confrontados com a afirmativa “O teletrabalho me permitiu aumentar a qualidade dos trabalhos que eu executo”, 53,91% dos respondentes disseram que concordam totalmente, 28,52% disseram que concordam, 14,45% foram neutros, 2,71% discordaram e 0,39% discordaram totalmente.

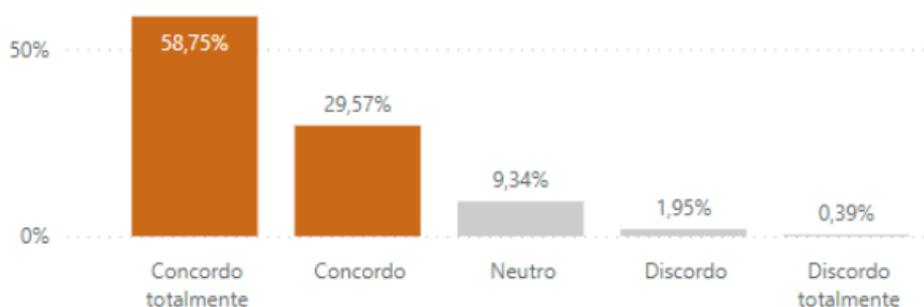
40c - O teletrabalho me permitiu aumentar a qualidade dos trabalhos que eu executo?





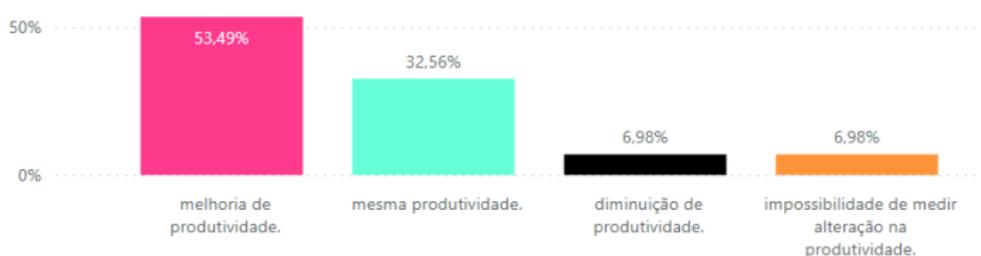
Quando indagados sobre a seguinte afirmação: “O teletrabalho me permitiu aumentar a minha produtividade no trabalho”, 58,75% dos respondentes disseram que concordam totalmente com a premissa, 29,57% concordaram, 9,34% foram neutros, 1,95% discordaram e 0,39% discordaram totalmente.

40b - O teletrabalho me permitiu aumentar a minha produtividade no trabalho?



Considerou-se importante investigar ainda como os líderes e gestores percebem a produtividade de suas equipes quando comparadas ao momento anterior ao PGD. 53,49% das chefias afirmaram que houve melhoria na produtividade, 32,56% disseram que a produtividade permaneceu igual, 6,98% relataram notar diminuição da produtividade e 6,98% mencionaram ser impossível medir alteração na produtividade.

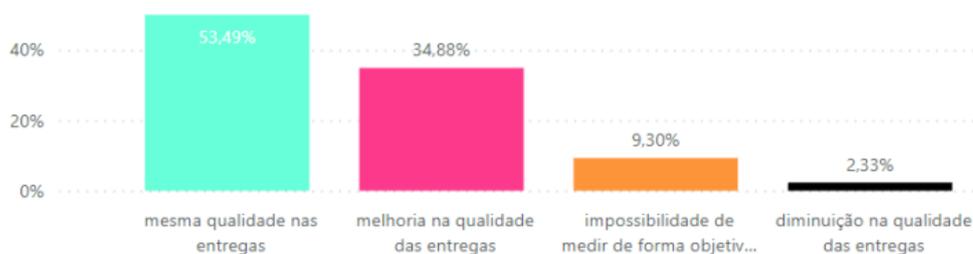
47 - "Com relação à produtividade dos participantes, sob minha liderança e em Programa de Gestão e Desempenho-PGD, percebo que, quando comparo as entregas atuais às entregas quando estavam no trabalho presencial, há..."



Quanto à qualidade das entregas, as respostas estão assim apresentadas: 34,88% indicam melhoria na qualidade das entregas, 53,49% indicam mesma qualidade das entregas, 9,30% consideram impossibilidade de medição e 2,33% indicam diminuição na qualidade das entregas.



48 - "Com relação à qualidade nas entregas dos participantes, sob minha liderança e em Programa de Gestão e Desempenho-PGD, percebo que, quando comparada à qualidade quando estava em trabalho presencial há..."



Além disso, em dezembro de 2022, a CVM iniciou a formação de um grupo de trabalho (GT) para, dentre outros objetivos, discutir e avaliar os riscos e oportunidades do Programa de Gestão na CVM. Nesse contexto, foram realizados pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, em conjunto com o GT, grupos de foco com servidores participantes do Programa, divididos entre gestores e não gestores. As discussões foram realizadas ao longo do primeiro semestre de 2023, e tiveram como principais percepções as consolidadas a seguir:

PERCEPÇÃO DE DIFICULDADES E RISCOS DO PROGRAMA DE GESTÃO COMO UM TODO:

- Sistemas informatizados de controle inadequados.
- Burocratização e inadequação dos procedimentos de formalização.

PERCEPÇÃO DE MELHORIAS E BENEFÍCIOS DO TRABALHO REMOTO:

- Redução de custos para a CVM e para os servidores.
- Manutenção ou aumento de produtividade.
 - Não houve perda de produtividade.
 - Redução na frequência de interrupções.
 - Aumento dos momentos de foco para realização de tarefas.
 - Otimização do uso do tempo.
- Maior atração e retenção de força de trabalho, com possibilidade de aproveitamento de servidores que estavam cedidos, licenciados ou que moram fora das sedes.
- Melhoria da qualidade de vida, da saúde mental e das relações familiares.



PERCEPÇÃO DE DIFICULDADES E RISCOS DO TRABALHO REMOTO:

- Incompatível com a natureza de determinadas atividades.
- Subaproveitamento do espaço e estrutura física da CVM.
- Perda de agilidade na comunicação em alguns casos.
- Possibilidade de prejuízo à capacidade de atendimento (interno e externo).
- Potencial dificuldade para acionamento de servidores em situações de urgência.
- Isolamento e desconexão de servidores com os colegas e com a organização, com prejuízo dos contatos informais e espontâneos (corredor, cafezinho, elevador).
- Potencial dificuldade para convocação de servidores que residem longe das sedes.
- Necessidade de ambiente doméstico adequado para o “escritório remoto”.
- Necessidade de adequação das práticas de gestão adotadas.
- Maiores riscos e complexidade para a gestão da segurança da informação.
- Maiores desafios e complexidade para a gestão e transmissão do conhecimento.
- Maiores desafios para integração de novos servidores.
- Perda de motivação e aumento de turnover em áreas cuja natureza do trabalho não é compatível com o trabalho remoto.

BOAS PRÁTICAS IMPLEMENTADAS

- Orientações na Intranet sobre uso de sistemas e ferramentas (manual e orientações).
- Estabelecimento de multiplicadores do Programa de Gestão nas áreas.
- Estabelecimento de “padrinhos” e “madrinhas” nas áreas para recepção de novos servidores.
- Contratação de curso sobre trabalho e gestão remota a membros de equipes e gestores.

SUGESTÕES DE APERFEIÇOAMENTO

- Instituição pelo órgão central de espaço de trocas e tira-dúvidas especificamente relacionado ao PGD, com posterior atualização de FAQs e notas técnicas relativas.
- Disponibilização pelo órgão central de sistema adequado às necessidades normativas dos órgãos e entidades, que ao mesmo tempo permita parametrização e flexibilidade relacionadas às especificidades das instituições.
- Formatação em parceria com a ENAP de mais cursos sobre trabalho e gestão remota, em especial na modalidade assíncrona.



4. MONITORAMENTO DE INDICADORES

De forma a permitir uma análise dos impactos trazidos pela adoção do Programa de Gestão para a CVM, foram selecionados e agrupados alguns indicadores, que permitam o gerenciamento, monitoramento e avaliação em relação aos resultados obtidos:

- 1) Indicadores de força de trabalho.
- 2) Indicadores de desempenho (institucional e individual).
- 3) Indicadores humanos (de qualidade de vida no trabalho, saúde mental e bem-estar).
- 4) Indicadores financeiros.

Em alguns casos foi utilizada a série histórica a partir de 2018 (e em alguns casos anos anteriores), que permite visualizar o impacto tanto da pandemia e do trabalho remoto excepcional decorrente, quanto da retomada do Programa de Gestão no início de 2022, permitindo uma avaliação dos eventuais impactos trazidos por este novo modelo de gestão.

4.1. INDICADORES DE FORÇA DE TRABALHO

A seguir apresentamos alguns indicadores relacionados ao corpo funcional da CVM e o seu comportamento ao longo deste período, bem como uma análise dos eventuais impactos trazidos pela adoção do Programa de Gestão pela CVM.

DISPONIBILIDADE DA FORÇA DE TRABALHO

O gráfico a seguir demonstra o total de vagas ocupadas em todos os cargos da CVM (efetivos ou de livre provimento) comparado com o total da força de trabalho efetivamente disponível, ou seja, já desconsiderando os quantitativos de servidores afastados ou licenciados com os quais a CVM não pôde contar no período para a realização de atividades no âmbito da Autarquia.

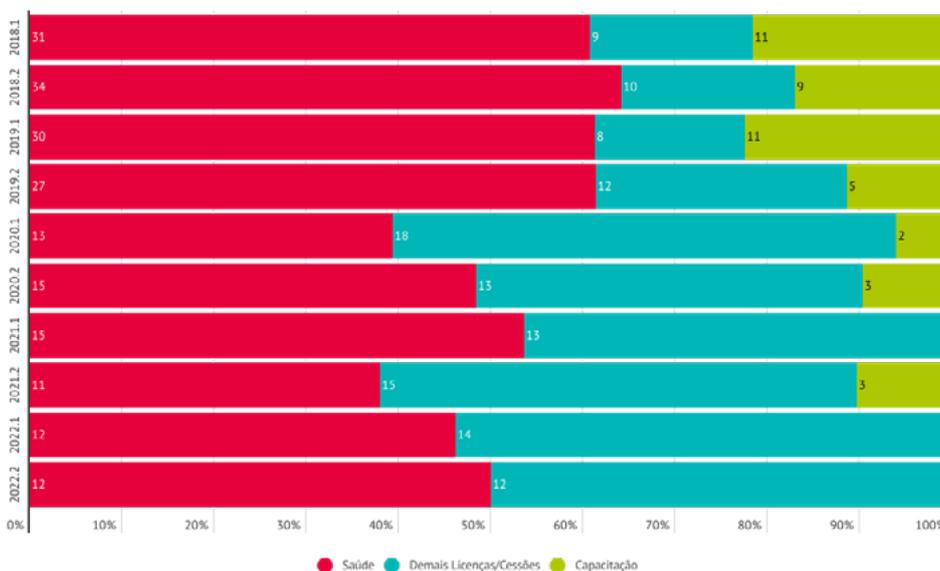


FT Disponível = (Cargos ocupados) - (Servidores afastados ou licenciados por pelo menos 15 dias)

É importante ressaltar que a CVM passou a receber contingentes de empregados públicos movimentados para a Autarquia, o que está representado na alteração significativa observada nos números de 2020 em diante.

Embora o regime excepcional de trabalho remoto a partir de março de 2020 e a posterior implantação do Programa de Gestão em janeiro de 2022 não tenham alterado significativamente o comportamento deste indicador, deve-se destacar que o último semestre observado apresentou a maior disponibilidade de força de trabalho em relação às vagas ocupadas para todo o período analisado.

O gráfico a seguir apresenta o perfil dos afastamentos e licenças que reduziram a disponibilidade da força de trabalho da CVM no período. Pode-se observar uma significativa redução nos pedidos de Licença para Capacitação e nas licenças para tratamento da própria saúde, notadamente a partir de 2020.

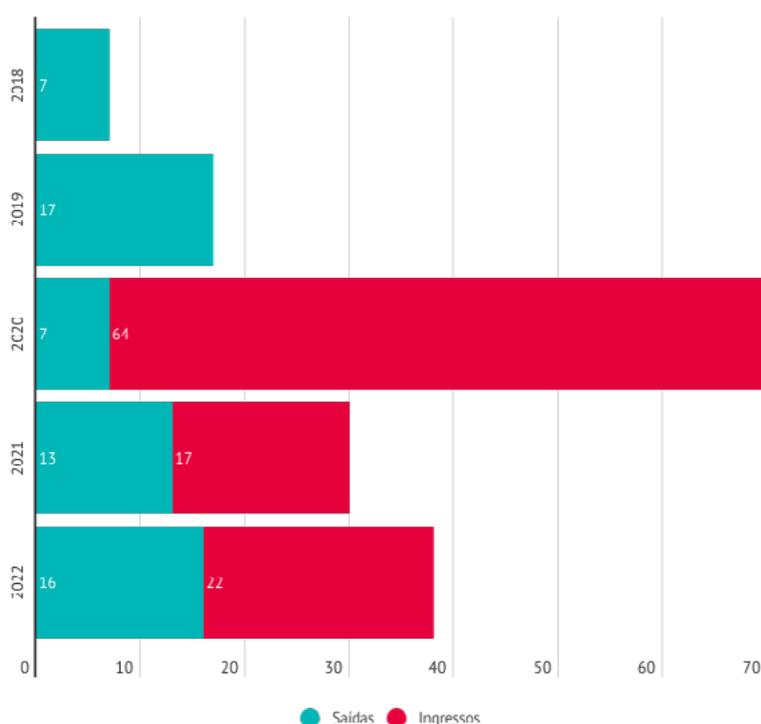




Desta forma, podemos inferir que o Programa de Gestão, em especial na modalidade teletrabalho, permitiu ao servidor uma maior flexibilidade para buscar alternativas de capacitação, sem a necessidade de recorrer a um afastamento para a realização da atividade de treinamento pretendida. Adicionalmente, o quantitativo de licenças para tratamento da própria saúde teve uma redução significativa, devido principalmente à diminuição da solicitação de licenças de curto período (até 5 dias), o que será tratado em um tópico específico mais à frente.

SAÍDAS X INGRESSOS

O gráfico a seguir demonstra a relação entre saídas e ingressos de servidores da CVM no período. Embora a CVM não tenha conseguido realizar concurso público desde 2010, foram considerados como ingressos a chegada de empregados de empresas públicas movimentados para a Autarquia a partir de 2020.

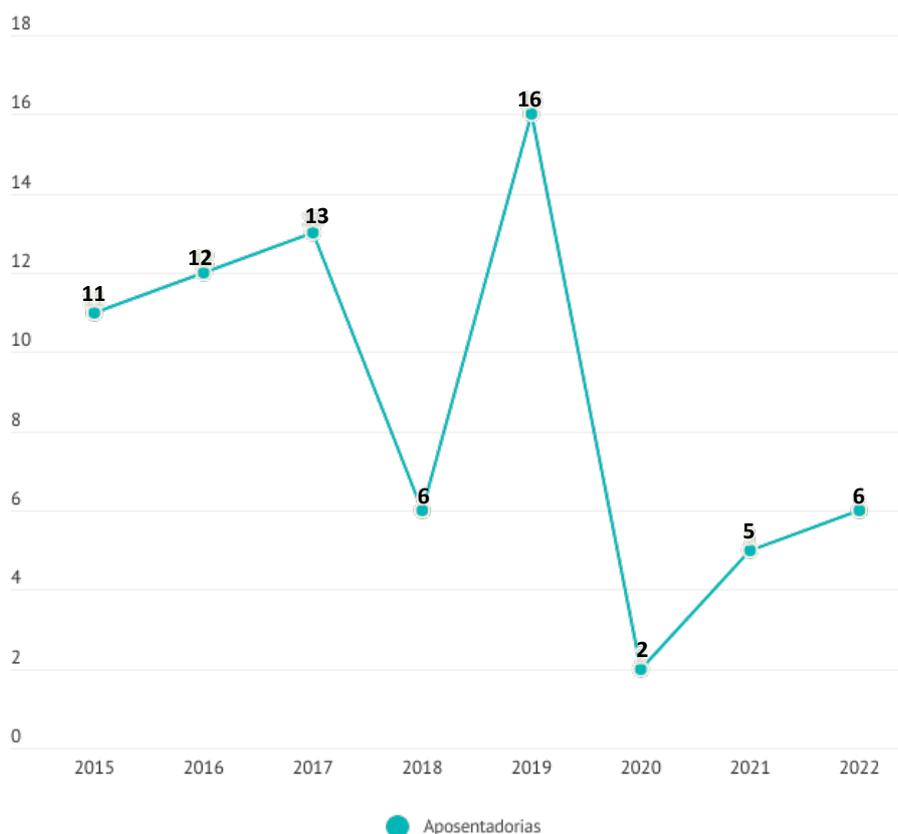




APOSENTADORIAS

O gráfico a seguir demonstra o quantitativo de servidores aposentados no período de 2015 a 2022. Observa-se um aumento significativo de aposentadorias no ano de 2019, correspondendo ao período que antecedeu a promulgação da Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019, que instituiu a mais recente reforma da previdência.

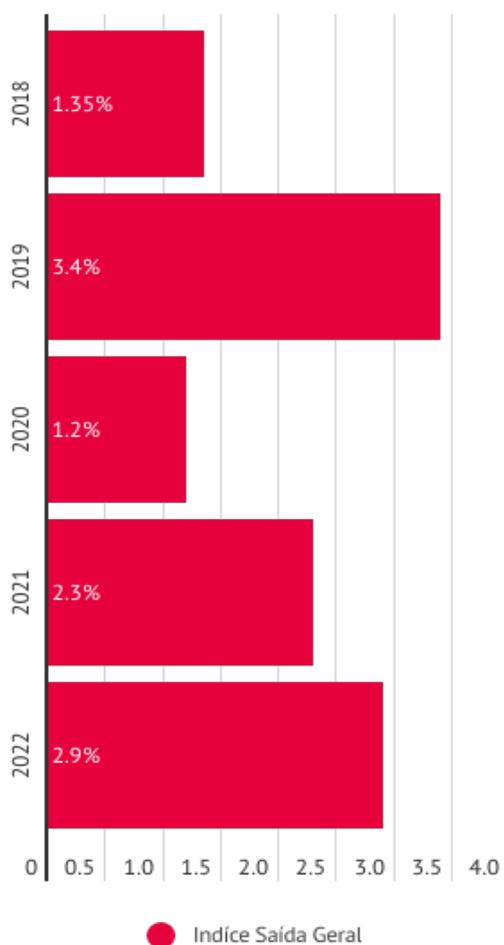
Após este período as aposentadorias retornam a um patamar inferior ao observado anteriormente à adoção do regime excepcional de trabalho remoto a partir de março de 2020 e a posterior implantação do Programa de Gestão em janeiro de 2022.





ÍNDICE DE SAÍDA

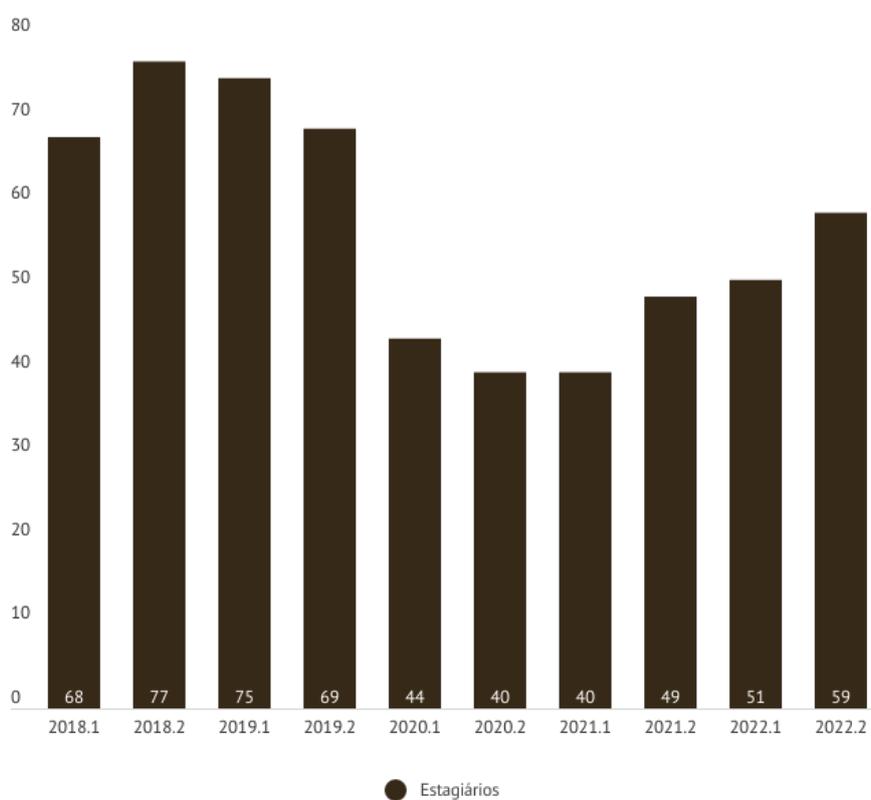
O gráfico a seguir demonstra o percentual de saídas definitivas de servidores da CVM seja por pedido de exoneração ou aposentadoria, em relação à sua força de trabalho total. Historicamente este indicador tem apresentado valores relativamente baixos, em geral abaixo de 3%, o que também foi observado no período analisado, de forma que não foram identificadas alterações significativas que pudessem ser relacionadas ao regime excepcional de trabalho remoto ou à implantação do Programa de Gestão.





ESTAGIÁRIOS

O gráfico a seguir demonstra o quantitativo de vagas ocupadas no Programa de Estágio da CVM no período. É possível observar uma redução no período de 2019 a 2021, justificada pelo estabelecimento de limites mais restritivos de vagas para estágio a partir da edição da Instrução Normativa 213, de 17 de dezembro de 2019 pelo Ministério da Economia, que estabeleceu que o quantitativo de estagiários nos órgãos e entidades corresponderá, no máximo, a 8% (oito) da sua força de trabalho, além das restrições orçamentárias vivenciadas pela CVM no período.





REMOÇÕES

O gráfico a seguir demonstra o quantitativo de remoções internas de servidores realizadas no período analisado.

Em que pesem os picos apresentados nos primeiros semestres de 2021 e 2022, notadamente como respostas ao rearranjo de necessidades organizacionais, p. ex. a criação de superintendências, temos que o número de remoções internas durante o período de pandemia/implementação do PG se manteve em patamares baixos, em seus menores níveis históricos.

Sabendo que um elevado número de remoções internas em uma organização pode ser um indicativo de descontentamento, podemos presumir que a implementação do PG como uma política de pessoal foi encarada como um grande benefício por parte dos servidores e um eficaz instrumento de gestão para as chefias. Assim dizemos, pois o PG estabeleceu mais uma possibilidade/oportunidade para a conciliação de interesses entre servidores e suas respectivas áreas de atuação, visando uma mitigação de possíveis insatisfações.





LICENÇA SAÚDE

O gráfico a seguir demonstra o quantitativo de licenças solicitadas por servidores da CVM (exceto movimentados) para tratamento da própria saúde. É possível observar uma redução significativa em relação à quantidade de licenças solicitadas, principalmente a partir de 2020, de tal forma que este tipo de licença ainda se mantém em patamares reduzidos desde então.

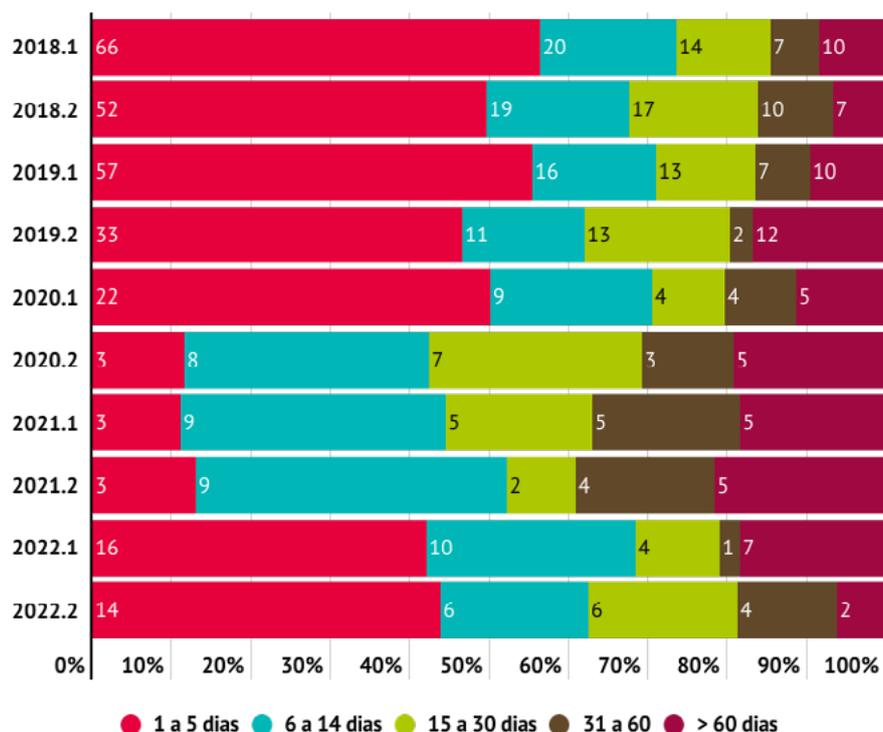
Uma das justificativas encontradas para tal redução na quantidade de afastamentos se baseia na instituição do regime excepcional de trabalho remoto a partir de março de 2020 e a posterior implantação do Programa de Gestão em janeiro de 2022. Isto porque a condição de teletrabalho muitas vezes permite que o servidor, trabalhando de sua própria residência e no ambiente familiar, atenua o impacto de eventuais condições adversas de saúde, como por exemplo aquelas que podem limitar sua locomoção até o local de trabalho, mas que não impactam em sua capacidade produtiva.

Outra possibilidade é a redução efetiva de problemas de saúde, principalmente aqueles que não estão relacionados a doenças crônicas e se referem a afastamentos de períodos mais curtos, o que pode ter sido proporcionado pelo aumento da qualidade de vida do servidor em função da instituição do Programa de Gestão.





No gráfico a seguir podemos identificar uma significativa alteração no perfil das licenças para tratamento da própria saúde. É possível observar que, após a adoção do regime excepcional de trabalho remoto a partir de 2020, o quantitativo de licenças de até 5 dias cai drasticamente passando das 90 (57+33) ocorrências verificadas em 2019 para apenas 25 (22+3) ocorrências em 2020. Este número é reduzido ainda mais para somente 6 (3+3) ocorrências em 2021, voltando a crescer para 30 (16+14) em 2022.



A partir destes dados podemos inferir que, conforme mencionado anteriormente, o regime excepcional de trabalho remoto e a posterior implantação do Programa de Gestão provavelmente resultaram em uma condição de trabalho mais saudável para os servidores, de forma que os afastamentos já não são mais caracterizados por licenças de curto período, mas sim por aquelas de maior relevância e que exigem afastamentos mais longos, provavelmente relacionadas a situações de maior gravidade ou resultantes de condições crônicas de saúde.



4.2. INDICADORES DE DESEMPENHO

A CVM monitora anualmente o seu desempenho em 3 níveis:

- 1) Global (institucional);
- 2) Intermediário (de componentes organizacionais); e
- 3) Individual (de pessoas).

As informações relacionadas ao desempenho institucional da CVM encontram-se publicadas e detalhadas no site da Autarquia: <https://www.gov.br/cvm/pt-br/aceso-a-informacao-cvm/acoes-e-programas/indicadores-de-desempenho-institucional>.

O desempenho intermediário (dos componentes organizacionais) e individual são atualmente geridos e monitorados no Sistema de Gestão de Desempenho, desenvolvido internamente para esse fim. A Sistemática permite, no caso do desempenho individual, o monitoramento do desempenho tanto a nível objetivo (metas pactuadas, desdobradas a partir dos indicadores dos componentes e institucionais da CVM) quanto subjetivo (avaliação de competências). O painel abaixo apresenta informações consolidadas sobre os dados relacionados ao Sistema:



Pode-se notar que, ao longo da série histórica, não houve desníveis consideráveis nos desempenhos monitorados pelo Sistema, salvo leve desnível observado em 2020 e potencialmente decorrente da pandemia.



4.3. INDICADORES HUMANOS

Entre 3 e 22 de novembro de 2022, a CVM, em parceria com a equipe de consultoria executiva em QVT do atual MGI (ex Min. da Economia), promoveu levantamento com o objetivo de aferir a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no âmbito da Autarquia, segundo a Metodologia de Walton.

Dentre os vários modelos e abordagens existentes referentes a QVT, o mais abrangente é o proposto por Walton (1973) que, para mensurar a QVT, elaborou um modelo com oito categorias. Esta pesquisa teve como base o modelo de Walton e isto justifica-se pela amplitude de seus critérios, já que tal abordagem envolve categorias variadas, desde condições físicas e financeiras até questões de realização e motivação do colaborador. Integram também, essa análise, aspectos internos e externos ligados à organização e ao trabalhador.

Atendendo à tendência mais recente no que tange ao estudo do processo saúde-doença no ambiente de trabalho, foram introduzidas, e tiveram suas frequências mensuradas, algumas variáveis relativas a alguns estados emocionais, a saber: estresse, frustração, esgotamento emocional e sobrecarga de trabalho. Esse tipo de dado tem sido coletado pela Consultoria Executiva em QVT para preencher uma lacuna existente entre a abordagem clássica de QVT e os aspectos relativos à saúde ligados aos processos de trabalho.

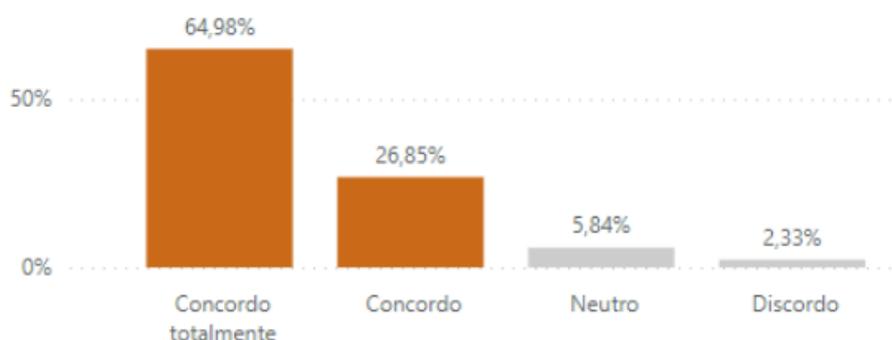
A pesquisa foi realizada por meio do preenchimento de formulário online e teve a participação de 308 respondentes, o que corresponde a 51,08 % da população objeto de estudo.

Como o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é tema de interesse da CVM, especialmente a QVT de servidores em PGD, foi solicitado que essa pesquisa incluísse questões relativas ao Programa, de forma experimental, buscando avaliar estatisticamente a consistência interna do formulário (coeficiente alfa de Cronbach). A ideia é que estudos futuros possam ser realizados a partir dos achados aqui apresentados.

Em relação à investigação acerca das percepções individuais do PGD e, em especial, do teletrabalho para a QVT dos respondentes.

Quando questionados acerca do aumento da QVT em razão do teletrabalho, as respostas foram as seguintes: 64,98% dos respondentes disseram que concordam totalmente com a afirmação, 26,85% concordam, 5,84% foram neutros, 2,33% discordaram. Não houve marcações de discordo totalmente.

40a - O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida no trabalho?





4.4. INDICADORES FINANCEIROS

Os dados para produção de informações acerca da variação de consumo e de gastos foram extraídos do Sistema de Concessão de Diárias e Passagens (SCDP), do Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI), do Sistema de Almoxarifado da CVM e dos controles internos de gestores de contrato.

Apesar de terem sido obtidos dados de 1/1/2018 a 31/12/2022, optou-se por desconsiderar no cálculo da variação as ocorrências de 2020 e de 2021 - anos atípicos em razão da pandemia de COVID-19. Restaram então definidas como bases de comparação as médias de consumo e de gastos dos exercícios de 2018 e de 2019.

Para minimizar os efeitos inflacionários que poderiam prejudicar os cálculos, foram adotados os preços mais recentes de cada item sob análise. Dentre os itens de material de consumo, foram listados, para fins ilustrativos, apenas os de maior relevância em termos de gastos de recursos públicos.

Passando à apresentação dos dados obtidos, no tocante à variação de consumo, foram observadas reduções de aproximadamente 60% na demanda por materiais, de 20% em energia elétrica e de 40% no consumo de água, conforme detalhado no quadro a seguir:

Variação de Consumo – Energia Elétrica, Água e Materiais								
ID	Item	Unidade	2018	2019	2020	2021	2022	Variação
1	Energia Elétrica	KW.h	750.932	760.481	407.600	474.419	600.795	20%
2	Água SP (*)	m ³	833	829	549	342	470	43%
3	Açúcar	1 kg	240	810	450	15	125	76%
4	Café	500g	1.278	1.863	751	0	842	46%
5	Papel toalha	1000 fls.	5.491	3.315	887	90	1.502	66%
6	Sabão	5 litros	106	154	26	18	57	56%
7	Papel	Resma	1.486	1.198	222	10	251	81%
8	Copo plástico	100 un.	2.971	2.636	511	40	1.396	50%

(*) A despesa mensal de fornecimento de água no RJ não foi mencionada, pois é definida conforme a quantidade de andares ocupados, independentemente do consumo de cada condômino.

Dentre os contratos continuados geridos pela Autarquia, vale destaque para os de Outsourcing de Impressão (Contratos CVM n.º 11/2017 e 16/2021), cujas reduções de 80% em impressões e de 11% na quantidade de equipamentos locados, também tiveram correlação direta com a implementação do programa de gestão.



Variação de Demanda - Outsourcing de Impressão								
ID	Item	Unidade	2018	2019	2020	2021	2022	Variação
1	Locação de Equipamentos	Unidade	60	44	44	12	39	11%
2	Impressões	Unidade	1.266.157	1.048.407	225.309	38.621	232.173	80%

Tais reduções em consumo proporcionaram economia anual de aproximadamente R\$ 238.000,00. Neste ponto, há de se lembrar que, além da economia de recursos públicos, a redução no consumo de materiais como copo plástico e papel A4 veio ao encontro de um conjunto de práticas já adotadas pela CVM para superar os desafios da sustentabilidade em todos os seus pilares. Os quadros a seguir detalham as variações de gastos nos itens tratados até este ponto:

Economia - Energia Elétrica, Água e Materiais				
ID	Item	Variação Consumo	Preço/Tarifa Atual	Economia Anual
1	Energia Elétrica RJ	129.800	R\$ 0,77	R\$ 99.946,00
2	Energia Elétrica SP	25.112	R\$ 0,87	R\$ 21.847,01
3	Água SP	361	R\$ 24,00	R\$ 8.655,00
4	Açúcar	400	R\$ 4,59	R\$ 1.836,00
5	Café	729	R\$ 12,99	R\$ 9.463,22
6	Papel toalha	2.901	R\$ 11,20	R\$ 32.491,20
7	Sabão líquido	73	R\$ 13,50	R\$ 985,50
8	Papel A4	1.091	R\$ 21,65	R\$ 23.620,15
9	Copo plástico 200 ml	1.408	R\$ 2,75	R\$ 3.870,63
TOTAL				R\$ 202.714,71



Economia - Outsourcing de Impressão							
ID	Item	Unidade	2.019	2.022	Varição	Preço 2022	Economia Anual
1	Locação Mono A4	Unidade	40	35	5	R\$ 87,71	R\$ 5.262,60
2	Locação Mono A3	Unidade	2	2	0	R\$ 710,00	R\$ 0,00
3	Locação Color A4	Unidade	2	2	0	R\$ 370,91	R\$ 0,00
4	Página impressa Mono A4	Unidade	1.015.163	221.187	793.976	R\$ 0,03	R\$ 23.819,28
5	Página impressa Mono A3	Unidade	260	131	129	R\$ 0,05	R\$ 6,45
6	Página impressa Color A4	Unidade	32.984	10.855	22.129	R\$ 0,28	R\$ 6.196,12
TOTAL							R\$ 35.284,45

No que tange a diárias e passagens, observou-se em 2022 redução de aproximadamente 80% no número de viagens pagas para missões institucionais, o que equivale a uma economia anual estimada de R\$ 2.569.000,00. Foram excluídos deste levantamento os servidores possuidores de cargos e funções de confiança em seus níveis mais altos, e que usualmente não participam do Programa de Gestão.

Variação - Quantidade de Viagens						
Item	2018	2019	2020	2021	2022	Varição
Total de Viagens	619	308	48	2	96	80%

*Período-base: 2018/2019

Economia - Diárias e Passagens					
Item	2018/2019	2022	Varição	Custo Médio 2022	Economia
Diárias e Passagens	463	96	367	R\$ 7.000,00	R\$ 2.569.000,00

Em relação à economia em diárias e passagens, vale esclarecer que, embora também favorecida pela possibilidade de teletrabalho prevista no programa de gestão, tal redução se deve essencialmente à adoção de novas tecnologias para a realização de reuniões virtuais no âmbito da Administração Pública Federal, que se popularizaram após o advento da pandemia de COVID-19, por meio de aplicativos como Microsoft Teams e Zoom, dentre outros. Também é necessário ressaltar que o volume de viagens está restrito à disponibilidade orçamentária para tais despesas, as quais têm sido frequentemente contingenciadas nos últimos anos.



O Programa de Gestão permitiu ainda redução em despesas com auxílio-transporte concedido aos servidores. Conforme previam o artigo 33 da [Instrução Normativa 65, de 30 de julho de 2020](#), e o artigo 45 da [Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME 89, de 13 de dezembro de 2022](#), o participante do PGD somente faz jus ao pagamento do auxílio-transporte nos casos em que houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa. Em 2022, a redução de gastos nessa rubrica foi de aproximadamente 60% quando em comparação com o período-base, conforme quadro a seguir:

Variação – Auxílio Transporte						
Item	2018	2019	2020	2021	2022	Variação
Auxílio Transporte	145.915,00	141.658,00	37.000,00	4.900,00	52.000,00	60%

*Período-base: 2018/2019

Também vale mencionar que ao longo do período analisado, em linha com as diretrizes traçadas em seu planejamento estratégico, a CVM priorizou a modernização de sua estrutura física, proporcionando economias relevantes em contratos como os de recepção (70% de redução no objeto – R\$ 615.000,00/ano) e de contínuos (50% de redução no objeto - aproximadamente R\$ 270.000,00/ano).

É importante ressaltar que a redução de custos com a modernização de tais serviços, embora já prevista nas ações de racionalização orçamentária, também foi facilitada em função do menor fluxo presencial de pessoas nas instalações da CVM, diminuindo a necessidade de uso intensivo de mão-de-obra contratada para a realização de tais atividades presenciais.



5. CONCLUSÕES

Portanto, considerando os dados apresentados neste relatório, aprovado pelo Comitê de Gestão de Pessoas da CVM, constata-se que o Programa de Gestão, em suas diferentes modalidades (Teletrabalho Integral, Teletrabalho Parcial, Presencial), permanece sendo viável, vantajoso e fundamental para que a CVM continue alcançando suas metas institucionais de forma eficiente e entregando resultados positivos para a sociedade, ao mesmo tempo em que provê um ambiente salutar, humano e colaborativo para as pessoas que trabalham na Autarquia.

