

Rio de Janeiro, 30 de março de 2022.

Ofício n.º 07/2022/AFINCA

Ilustríssima Diretora-Geral  
ANA CRISTINA PINHO MENDES PEREIRA  
**Instituto Nacional de Câncer Jose de Alencar Gomes da Silva**  
Rio de Janeiro- RJ

**Assunto: Pleito de Adesão ao Teletrabalho no INCA**

Como é de conhecimento geral, o Ministério da Saúde instituiu, pela Portaria GM/MS nº 40, de 11 de janeiro de 2022, o Programa de Gestão do Trabalho no Ministério da Saúde (PGTMS), e autorizou que seja implementado, pelas suas unidades, em caráter facultativo e regime de execução integral ou parcial, conforme os ditames da Instrução Normativa SGP/ME nº 65/2020, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais, a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, relativos à implementação deste Programa, instituído pela Portaria que preconiza, em seu Art. 5º, que atividades cuja natureza demande maior esforço individual e cuja natureza de complexidade exija elevado grau de concentração, entre outras características, “serão realizadas preferencialmente na modalidade de teletrabalho parcial ou integral”.

A Portaria explicita, em seu Art. 3º, § 1º, que “Fica vedada a participação no PGTMS dos servidores lotados e em exercícios nas unidades hospitalares federais no Rio de Janeiro, institutos e no Centro Nacional de Primatas”.

Entretanto, em resposta ao questionamento feito pela AFINCA, sobre a exclusão do INCA, no PGTMS, a Coordenação de Gestão de Pessoas do Ministério da Saúde (COGEP/MS) afirmou, por meio do Ofício nº 105/2022, em anexo, que: “(...), as atividades de suporte administrativos e de pesquisas, que fomentam as áreas assistenciais, em que pese possam, em determinadas ocasiões, ser realizadas de forma remota, isso por si só enseja na apresentação de estudo e proposta, que viabilize e fundamente a inclusão destes setores, sejam dos institutos, sejam dos hospitais, na possibilidade de fazer parte do PGT e os servidores em exercício nestas unidades ficarem elegíveis para pleitear ingresso no programa.”

Nota-se, claramente, que o Ministério da Saúde não exclui a possibilidade de revisão do veto estabelecido, na medida em que obtenha mais conhecimento e clareza sobre os planos e as situações específicas das unidades que expressem interesse de inclusão no referido Programa. Desta forma, a partir dos processos internos, de gestão e busca de melhores resultados, das unidades inclusas, tornar-se-á possível que proponham medidas mais adequadas para gerir sua força de trabalho.

A propósito, a cadeia de valor, explicitada no Plano de Desenvolvimento Institucional do INCA, que, por sua vez, tem origem no Plano Estratégico INCA 2020-2023, estabelece que “servidores públicos engajados promovem a satisfação de usuários do sistema, que por sua vez



implicam a elevação da credibilidade das instituições públicas” (Plano Estratégico INCA 2020-2023, Revisão Anual 2020).

O aprimoramento dos processos e instrumentos de gestão, como consta no Plano Estratégico do INCA, tem grande aderência e pode ser favorecido por iniciativas como esta, autorizada pela Portaria GM/MS nº 40/2022. Os objetivos almejados no Plano, de melhorar a gestão da produtividade, a eficiência e a efetividade dos serviços prestados; aumentar a motivação, o comprometimento dos participantes; estimular o trabalho criativo, a inovação e a cultura de governo digital; contribuir com a redução de custos no poder público; e atrair e manter os talentos das instituições públicas, valorizando seus funcionários, estão em consonância com as recomendações do Ministério da Economia, preconizadas na Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, citada anteriormente.

Inclusive, é importante que o INCA tenha afirmado que o excelente resultado obtido na melhoria do Indicador Estratégico de “Tempo de finalização de processos de aquisição de material de consumo”, relativo ao Objetivo Estratégico “Impulsionar a Eficiência dos Processos de Trabalho”, contribuindo para o alcance de uma gestão de excelência no SUS, teve como um dos fatores para o “aumento significativo da produtividade da equipe devido à possibilidade de trabalho em regime de home office durante a pandemia do Covid-19 (Relatório de Gestão INCA 2020, página 34).

Deve-se enfatizar que a eventual adoção do PGTMS, no INCA, não implica em um regime de *laissez faire*, mas sim em uma ação condizente com o plano de gestão do trabalho no INCA, orientado por resultados, com mensuração da produtividade, validação da qualidade e avaliação do desempenho das respectivas unidades, nas quais esta adesão seja facultada aos servidores elegíveis, que optarão pelo regime parcial ou integral, em comum acordo com suas respectivas chefias imediatas, conforme adequação das atividades desenvolvidas à modalidade de trabalho proposta.

Não se deve olvidar a experiência recente do INCA, durante os tempos mais gravosos da pandemia, nos quais houve a manutenção da qualidade no cumprimento das metas institucionais, dos profissionais que realizam atividades não-assistenciais, sem prejuízo na execução das competências do INCA, inclusive com aumento da produtividade, segundo o Relatório de Gestão INCA/2020, indicando que esta experiência foi bastante exitosa. A exemplo deste favorável resultado, consta, no Relatório, que a área de compras teve um resultado absolutamente extraordinário e inesperado. Tendo estabelecido, como meta, a redução de 10% no tempo de tramitação do processo de compras de material de consumo, obteve, como resultado, a redução de 61%, que se deve, entre outros fatores, ao "aumento significativo da produtividade da equipe, devido à possibilidade de trabalho em regime de home office."

A eficiência na mensuração dos resultados, estabelecida nos programas de gestão já disponibilizados pelo Ministério da Economia, instituirá um sistema de controle de entregas, baseado na definição de metas estabelecidas pelos próprios gestores das unidades, garantindo uma execução mais vantajosa e menos dispendiosa para a sociedade.

Neste sentido, pode-se arguir que o PGTMS constitui um fator motivador e de aumento da produtividade e responsabilização pelos resultados por parte dos servidores, além de gerar economia de recursos que podem ser destinados para outras áreas da Instituição.

As experiências do setor público brasileiro indicam que o regime de teletrabalho teve



impactos positivos sobre vários aspectos que são caros a qualquer gestão moderna. Vários órgãos já pactuaram o Programa de Gestão, como os ministérios da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos; da Justiça e da Segurança Pública; da Agricultura, Pecuária e Abastecimento; do Desenvolvimento Regional; da Saúde; e da Economia. Além desses, a Controladoria-Geral da União (CGU), a Advocacia-Geral da União (AGU), a Receita Federal e o Banco Central. Na área da saúde, a Fiocruz está iniciando sua implementação. Enquanto a ANS e a ANP, assim como outras instituições, que já mantinham a modalidade de teletrabalho antes da pandemia, estão adequando suas regras, em conformidade com a Instrução Normativa 65 de julho de 2020, de forma permanente.

Em exemplo eloquente, a Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) mostrou que a adoção do teletrabalho, pela maior parte de suas equipes, fez com que a agência economizasse cerca de R\$ 15,1 milhões, de março a junho de 2020. Vanguardista por vocação, a ANEEL demonstrou que, cuidar da saúde de suas equipes, faz aumentar a produtividade e ainda reduz as despesas, ajudando o governo em momento de queda da arrecadação e necessidade de aumento dos investimentos públicos na área de saúde.

Condizente com sua vocação de liderança, em diversos campos de atuação, e coerente com sua estratégia, o INCA deve buscar modernizar sua relação de trabalho com seus servidores.

Desta maneira, solicitamos, muito respeitosamente, que a Direção-Geral do INCA considere nosso pleito, de Adesão ao PGTMS, sendo, a partir deste ato, elaborado e publicizado, pela instituição, com participação das respectivas coordenações elegíveis, um plano de adesão ao Programa. Desta forma, os servidores poderão desenvolver suas atividades funcionais em regime de trabalho presencial ou remoto, alinhando-se à política do Governo Federal, que preconiza a otimização dos serviços aliada ao corte de gastos.

Cordialmente,

---

**Leonardo Borges Murad**  
Presidente da AFINCA  
Biênio 2021/2023

Cc:  
À Coordenação de Gestão de Pessoas  
**Instituto Nacional do Câncer**  
Rua Marquês de Pombal, 125- Centro  
Rio de Janeiro – RJ