



Nota Técnica SEI nº 2/2023/COAF

Assunto: Relatório de Ambientação do Programa de Gestão de Desempenho - PGD **11893.100687/2022-13**.

Senhor Coordenador,

## DO OBJETO

1. Trata-se de avaliação do período de Ambientação do Programa de Gestão de Desempenho - PGD do Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf, em cumprimento ao art. 15 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, doravante denominada IN nº 65 de 2020. O escopo do documento é apresentar os resultados advindos da implementação do programa de gestão, bem como avaliar o grau de comprometimento dos servidores públicos participantes; a efetividade no alcance de metas e de resultados; os benefícios e os prejuízos para o Conselho; as facilidades e as dificuldades verificadas no processo; e a conveniência e oportunidade de manutenção do sistema de acompanhamento do programa de gestão atualmente utilizado pelo Coaf.

## DAS REFERÊNCIAS

2. O Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf, unidade de inteligência financeira brasileira, foi criado pela Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998. No início de 2019 o Coaf foi transferido do antigo Ministério da Fazenda (MF), onde funcionava desde sua criação, para o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), por meio da Medida Provisória (MPV) nº 870, de 1º de janeiro de 2019. A mudança se deu no âmbito da ampla reestruturação administrativa promovida pelo Governo Federal. Em junho, ao deliberar sobre a MPV, o Congresso Nacional optou por fazer alterações à proposta do Governo, vetando dispositivos que previam a transferência do Coaf ao MJSP, retornando sua vinculação ao Ministério da Economia (ME). Concomitantemente, o Governo Federal publicou a MPV nº 886, de 18 de junho de 2019, explicitando a vinculação do Coaf ao ME. Ainda na vigência desse ato o Governo Federal optou por promover nova mudança, dessa vez vinculando o Coaf administrativamente ao Banco Central do Brasil (BCB), com a publicação da MPV nº 893, de 19 de agosto de 2019, que, ao ser submetida ao escrutínio do Poder Legislativo, deu origem à Lei nº 13.974, de 7 de janeiro de 2020, que manteve inalteradas as competências do Coaf e conferiu-lhe autonomia técnica e operacional.

3. Quando, em março de 2020, a Organização Mundial de Saúde decretou estado de pandemia em relação ao coronavírus, o Coaf se mobilizou em termos tecnológicos, organizacionais e administrativos para adequar-se às condições apresentadas, possibilitando que todos os seus integrantes executassem suas atividades na modalidade de teletrabalho, de modo que seus componentes organizacionais pudessem cumprir suas atribuições institucionais. A Administração Pública Federal, Autárquica e Fundacional, por sua vez, embora já previsse e utilizasse esse modelo de trabalho em alguns poucos segmentos, com regras bastante restritivas, passou a gestar, no contexto de imprevisibilidade da pandemia, instrumentos que permitissem viabilizar novas configurações do trabalho, primando pela efetividade dos serviços públicos com geração de valor para a sociedade, o que culminou na edição da IN/SEDGGD/SGD/ME nº 65/2020.

4. O normativo acima referenciado estabeleceu 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 de Programa de Gestão, que teve como objetivo simplificar as regras para adoção de teletrabalho por um número maior de órgãos públicos federais, podendo ser considerado como opção a cada órgão para a execução de suas atribuições, utilizando como premissas: a) foco em resultados e entregas; b) maior eficiência e otimização de gastos; c) garantia de atendimento de excelência; e d) transparência à sociedade.

5. Dessa forma, tendo em vista o disposto na IN nº 65 de 2020 (19659662) e nos arts. 2º-A, 3º, 12 e 20 da Resolução BCB nº 47, de 24 de novembro de 2020 (19808008), que disciplinou o retorno gradual das atividades presenciais para os servidores das carreiras do Banco Central do Brasil, atualizado pela Resolução BCB nº 154, de 14 de outubro de 2021 (19808082), a qual indicou aquele retorno no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho, o Coaf considerou a possibilidade de execução de suas atividades na modalidade de teletrabalho e, nessa esteira, de implementar seu próprio Programa de Gestão, o que se concretizou com a publicação da Portaria Coaf nº 16, de 15 de outubro de 2021 (19478043), que dispôs sobre o programa de gestão no âmbito deste Conselho e estabeleceu diretrizes e procedimentos gerais correspondentes para sua execução.

6. A partir da apresentação desse panorama, e em atenção ao disposto no § 1º do art. 15 da citada IN nº 65 de 2020 (revogada) c/c os Incisos I e II do art. 2º da Portaria Coaf nº 16, de 15 de outubro de 2021, a Coordenação de Gestão de Pessoas vem apresentar consolidação de informações relativas ao período de ambientação do programa:

#### Ambientação

Art. 15. Decorridos seis meses da publicação da norma de procedimentos gerais, o dirigente da unidade elaborará um relatório contendo:

I - o grau de comprometimento dos participantes;

II - a efetividade no alcance de metas e resultados;

III - os benefícios e prejuízos para a unidade;

IV - as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema de que trata o art. 26; e

V - a conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

**§ 1º O relatório a que se refere o caput será submetido à manifestação técnica da área de gestão de pessoas e da área responsável pelo acompanhamento de resultados institucionais do órgão ou entidade.**

§ 2º As manifestações técnicas de que tratam o § 1º poderão indicar a necessidade de reformulação da norma de procedimentos gerais para corrigir eventuais falhas ou disfunções identificadas no programa de gestão.

§ 3º Na hipótese do § 2º, a reformulação da norma de procedimentos gerais observará as considerações da área de gestão de pessoas e da área responsável pelo acompanhamento de resultados institucionais.

7. Embora a IN nº 65/2020 tenha sido revogada pela Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, permaneceu, no âmbito deste Conselho, a orientação no sentido de que fosse elaborado Relatório de Ambientação do Programa de Gestão, refletindo a repercussão do programa em cada área desta unidade de inteligência financeira.

8. As informações levantadas apresentam grande relevância estratégica, pois permitirão mensurar o impacto dessas novas configurações de trabalho e, se bem aplicadas, poderão contribuir para o alcance dos objetivos institucionais, impulsionando o órgão em direção ao cumprimento de sua missão.

9. Assim, passa-se para a apresentação e análise dos dados.

## DA ANÁLISE

10. O quadro técnico do Coaf é composto atualmente por 89 integrantes, sendo servidores e empregados públicos, oriundos de vários órgãos e entidades mediante cessão ou requisição, e ou ocupantes de cargos de livre provimento, o que torna a diversidade de perfis e experiências uma

característica marcante das equipes.

11. A distribuição desses integrantes por modalidade de trabalho dentro do programa de gestão apresenta a seguinte configuração:

12 integrantes em trabalho presencial;

32 integrantes em teletrabalho, em regime de execução integral; e

45 integrantes em teletrabalho, em regime de execução parcial.

12. Desde o início, a implantação do programa de gestão vem sendo objeto de esforço contínuo das diversas áreas deste Conselho, seja se adaptando à ferramenta, compartilhando conhecimentos ou realizando interlocução junto a outros órgãos, na busca por soluções para os desafios que surgiram no decorrer da implementação. E é a partir de informações de 12 dessas áreas que serão feitas as abordagens.

12.1. **Grau de comprometimento dos participantes:** De acordo com as informações prestadas, cerca de 91,6 % das áreas reconheceram elevado grau de comprometimento por parte dos servidores participantes, que se engajaram efetivamente ao cumprimento do programa de gestão; já 8,3 % manifestaram que os integrantes responderam positivamente, embora enfrentando dificuldades provenientes de sobrecarga de trabalho.

12.2. **Efetividade no alcance de metas e resultados:** Com relação à efetividade no alcance das metas e resultados dos participantes do PGD, pactuados nos planos de trabalho, 91,6 % das áreas avaliaram positivamente as entregas de seus integrantes; ao passo que 8,3 % relataram sinteticamente que o sistema tem permitido registrar as atividades que são atribuição do componente.

12.3. **Benefícios e prejuízos para a unidade:**

12.3.1. Quanto aos benefícios observados pelos componentes organizacionais a partir da implantação do programa de gestão, as diferentes áreas foram unânimes (100% dos relatos) em apontar uma série de desdobramentos favoráveis, tais como melhor planejamento e controle das atividades; melhor qualidade das entregas; aumento da produtividade; flexibilização e otimização de horários; maior participação em eventos e oferecimento de treinamentos com redução de custos (em plataforma *online*); aumento da qualidade de vida e da sensação de satisfação; aumento da motivação e da concentração; manutenção do quadro de pessoal; e promoção de avanços técnicos.

12.3.2. Em relação aos prejuízos provenientes da implementação, as áreas manifestaram percepções variadas, de modo que 41,6 % sinalizaram ser aspectos relevantes a necessidade de adaptação inicial e a administração do tempo despendido nas novas rotinas de acompanhamento do programa; 25% relataram não ter identificado prejuízos; 16,6% não identificaram prejuízos e sim riscos, comunicando a adoção de medidas preventivas condizentes com sua realidade; e, por sua vez, 16,6% relataram certa dificuldade na gestão das horas à disposição do órgão na modalidade remota, permanecendo vinculados às atividades por período além da carga horária formal; e dificuldades psicossociais decorrentes da sobrecarga de trabalho.

12.4. **Facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema:**

12.4.1. Com relação às facilidades verificadas na implantação e utilização do sistema de acompanhamento do programa de gestão, 75% ressaltaram que o sistema proporciona melhor planejamento e aferição de atividades; e 25 % relataram que a ferramenta possui interface amigável; é intuitiva; é fácil de usar ou que permite a inserção de informações de forma simplificada.

12.4.2. Sobre as dificuldades enfrentadas pelas áreas no processo de implantação e utilização do sistema, 66,6 % indicaram dificuldades na manutenção e na realização de adequações nos planos de trabalho, em virtude de limitações técnicas da ferramenta; 25 % relataram a adaptação inicial a uma nova implantação tecnológica; enquanto 8,33% apontaram a ausência de certas funcionalidades, como opções de pesquisa e emissão de relatórios gerenciais, por exemplo.

12.5. **Conveniência e oportunidade na manutenção do programa de gestão:** As diferentes áreas foram unânimes (100% dos relatos) em considerar conveniente e oportuna a continuidade do programa de gestão no âmbito do Coaf, por avaliar que os benefícios de sua implantação superam eventuais dificuldades

enfrentadas. E tais benefícios seriam decorrentes, principalmente, do fortalecimento do comprometimento individual, com reflexo direto na produtividade.

12.6. **Sugestões das unidades participantes:** As áreas participantes contribuíram enviando algumas sugestões de aperfeiçoamento do programa e considera-se pertinente registrá-las:

- a) vincular o programa de gestão aos sistemas de trabalho já utilizados, como o SEI, possibilitando a extração direta de todas as atividades executadas pelo integrante no período, a exemplo do que ocorre em outros órgãos da Administração Pública;
- b) aperfeiçoar o sistema informatizado, de modo a que possa disponibilizar mais recursos de gerenciamento das informações nele registradas;
- c) melhorar a navegação entre os diferentes menus, desobrigando o gestor de repetir procedimentos já executados;
- d) possibilitar, com autorização da chefia, a edição de detalhes de programas de gestão e planos de trabalho, para correção de erros de preenchimento que às vezes geram a necessidade de seu cancelamento e recriação;
- e) reavaliar quais atividades podem ser executadas de forma totalmente remota.

## CONCLUSÃO

13. Diante dos avanços tecnológicos vivenciados pela sociedade nos últimos anos e do aprimoramento dos modelos de gestão do trabalho em curso na Administração Pública Brasileira, considera-se que o teletrabalho é uma alternativa viável e em crescente valorização pelos servidores.

14. No caso do Coaf que, além de não possuir quadro próprio de servidores, apresenta estrutura de cargos e funções enxuta, a possibilidade de desenvolver atividades remotamente torna-se um atrativo, fato este corroborado pela manifestação das várias áreas ao sinalizarem que a implementação do programa de gestão possibilitou a manutenção de talentos, o que contribui para a efetividade dos serviços.

15. Outro fator a se considerar é a mudança de mentalidade em curso, no sentido da valorização das entregas e da autonomia, aspectos contemplados no Programa de Gestão e que têm potencial de trazer resultados ainda maiores para a instituição.

16. Ante o exposto, sugere-se a manutenção do Programa de Gestão, com proposta de continuidade de seu aperfeiçoamento a partir das contribuições oferecidas pelas diversas áreas deste Conselho de Controle de Atividades Financeiras.

## ENCAMINHAMENTOS

17. Assim, em atendimento ao art. 15 da IN nº 65 de 2020, proponho o encaminhamento à Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional para manifestação, na condição de área responsável pelo acompanhamento de resultados institucionais deste Conselho.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

TAÍSE OHANA SILVA SALOMÃO

Agente Administrativo

De acordo. Encaminhe-se à Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente  
AGENILSO SANTOS MORAIS  
Coordenador de Gestão de Pessoas Substituto



Documento assinado eletronicamente por **Táise Ohana Silva Salomão, Analista**, em 09/01/2023, às 18:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Agenilso Santos Morais, Coordenador(a) Substituto(a)**, em 09/01/2023, às 18:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **30804202** e o código CRC **12073D72**.