



Brasília, 21 de janeiro de 2025.

Ofício Ascon nº. 005/2025

À Presidência do CNPq

Dr. Ricardo Magnus Osório Galvão

C/C

À Diretoria de Gestão Administrativa - DADM

Laudir Francisco Schmitz

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas - CGGEP

Coordenador-Geral de Administração e Logística - CGLOG

Assunto: Reavaliação de recursos funcionais e infraestruturais do CNPq

Senhor Presidente,

A **Associação dos Servidores do CNPq - ASCON**, representando os interesses dos servidores deste Conselho *Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)* — após reuniões internas em Grupo de Trabalho dos Novos Servidores, formalizado pela ASCON (GT – Novos Servidores) construído em prol de seus legítimos interesses —, consciente dos embaraços administrativos atuais especialmente devido à escassez de pessoal, vem solicitar a oportunidade de que uma reunião presencial, com membros representantes deste GT, seja pautada pela Presidência deste CNPq, para tratar assuntos de interesse de todo seu corpo funcional. O debate constitui-se no intuito de apresentar alternativas de democratização e otimização de recursos funcionais e infraestruturais, os quais compreendemos merecer revisão.

A esse respeito, ressaltamos, desde já, a necessidade premente de que as conveniências administrativas deste Conselho não gerem prejuízos funcionais aos novos ingressantes na carreira, de modo que, sob o baluarte da união de esforços, esta



Associação respeitosamente adianta, no intuito de promover avaliação prévia à reunião almejada, as seguintes proposições de encaminhamento:

1. **Progressão na Carreira de C&T:** Propomos a análise da progressão dos novos servidores em janeiro de 2026 por meio de uma avaliação de desempenho parcial, considerando o interstício mínimo de 12 meses, conforme proposta do Serviço de Desempenho e Carreira (SEDEC/CODQV/CGGEP) via processo SEI 01300.008815/2024-09. Paralelamente apresentamos o Ofício encaminhado em mãos.
2. **Participação no Programa de Gestão de Desempenho (PGD):** tendo em vista o aprendizado institucional sobre o PGD (em suas modalidades presencial, parcial e integral), as adaptações realizadas pelo CNPq, o conhecimento e a *expertise* agregados sobre o tema, solicita-se revisão dos critérios de participação, de forma a ter um mesmo regime de gestão de pessoas para todos os servidores. Assim, sugerimos que os novos servidores possam participar do PGD, pelo menos na modalidade PGD presencial. Como referência, temos a orientação geral do MGI ([Decreto nº 11.072/2022](#)), a [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21/2024](#) e [Portaria CAPES Nº 337/2024](#), [Portaria IBICT Nº 104/2023](#).
3. **Revisão e atualização da Instrução de Serviço 001/2017 :** Propomos a revisão dos critérios de gestão das vagas da garagem, priorizando servidores que atuem presencialmente todos os dias no CNPq, garantindo maior equidade e qualidade de vida no trabalho.
4. **Transparência no uso das vagas:** Recomendamos a divulgação periódica da lista de ocupantes das vagas, garantindo maior clareza e alinhamento aos princípios de boa gestão.

Ressaltamos ainda que a liberação das vagas bloqueadas no G4, permitirá o retorno imediato do sorteio mensal das vagas rotativas, conforme previsto na norma.

5. **Sala para aleitamento:** Recomendamos disponibilizar espaço funcional para esse fim, conforme previsto no Artigo 396 da CLT, ou em analogia ao Decreto Distrital 45.195/2023, que institui a chamada “Sala Dourada” para viabilizar a coleta e o armazenamento de leite materno. Ressalta-se que o Art. 396 prevê, ainda, às pessoas lactantes, no retorno da licença maternidade, dois descansos especiais, de meia hora cada um, com a finalidade de amamentar o bebê,



inclusive se advindo de adoção. Esta medida atende tanto a servidores quanto a colaboradores.

6. **Movimentação de novos servidores entre Diretorias deste Conselho:** Propomos a revisão do art. 13 da Portaria CNPq Nº 1.873/2024, independentemente do cumprimento do estágio probatório, tendo em vista que a vedação pode reduzir o potencial de gestão da alocação da força de trabalho no melhor interesse público dos serviços prestados pelo órgão. Ressalta-se que essa possibilidade de movimentação interna pode produzir efeitos de melhor adaptação das habilidades, conhecimento e atitudes dos servidores recém empossados às necessidades encontradas nas unidades com demandas específicas.

Reitera-se que, no momento, os novos servidores não podem ser candidatos às vagas de gestão, ao PSI (Processo Seletivo Interno) e aos editais de remoção a não ser que estejam na mesma diretoria, durante o estágio probatório.

Ressalta-se que esta proposta está em consonância com as diretrizes estabelecidas no Planejamento Estratégico Institucional do CNPq (2022-2027), quais sejam: “Promover, capacitar e valorizar pessoas de forma continuada”.

Lembramos que, conforme o [EDITAL Nº 1 - CNPq, DE 20 DE SETEMBRO DE 2023](#), o concurso público para o provimento de vagas do CNPq prevê a formação de cadastro de reserva em cargos de analista em ciência e tecnologia. Assim, no interesse da instituição (tendo em vista a necessidade de servidores dada a sobrecarga de trabalho observada), solicitamos a verificação de vagas abertas, seja por aposentadoria, desistência ou demais motivos, para que os nomes presentes no cadastro reserva sejam chamados para ativa.

Compreendemos que a valorização de nossos Analistas em Ciência e Tecnologia seja um pilar fundamental para a sustentação do Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação do Brasil. Deste modo, a atuação conjunta requerida para a valorização dos trabalhadores deste setor estratégico para a soberania nacional torna-se uma necessidade premente diante das inúmeras adversidades que atravessam este Conselho.

Destarte, não seria mera veleidade argumentar que todas as discussões aqui suscitadas significam o interesse ativo dos novos servidores em colaborar para a coesão necessária, para o fortalecimento da carreira e para a recomposição da força de trabalho no CNPq. Em contrapartida, é premente a expectativa do coletivo de novos servidores



de que tais questões sejam devidamente recebidas e avaliadas com a empatia e a estima necessárias para a promoção de transformações positivas.

À espera de um retorno desta Presidência do CNPq, reforçando que teremos a oportunidade de discutir o tema em maior profundidade durante o encontro presencial agendado com o Presidente para o dia 28 de janeiro de 2025.

Respeitosamente,

ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DO CNPq - ASCON