

Ministério da Defesa
Secretaria-Geral
Secretaria de Pessoal, Saúde, Desporto e Projetos Sociais
Departamento de Pessoal
Coordenação-Geral Setorial de Pessoal Civil

2023

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DA AMBIENTAÇÃO

Programa de Gestão e Desempenho no Departamento de
Pessoal da Secretaria de Pessoal, Saúde, Desporto e
Projetos Sociais

Novembro/2022 a Maio/2023

Sumário

Introdução	—	01
Sobre o PGD-DEPES	—	02
Avaliação do PGD-DEPES	—	04
Avaliação do grau de comprometimento dos participantes	—	04
Avaliação da efetividade no alcance de metas e resultados	—	05
Avaliação dos benefícios e prejuízos para a Unidade	—	08
Avaliação das facilidades e dificuldades na implantação e utilização do Sistema informatizado	—	09
Avaliação da conveniência e oportunidade na manutenção do Programa	—	10

Introdução

Trata-se de Relatório de Avaliação da Ambientação do Programa de Gestão e Desempenho, no âmbito do Departamento de Pessoal da Secretaria de Pessoal, Saúde, Desporto e Projetos Sociais (PGD-DEPES), decorridos seis meses da instituição do programa, por meio da Portaria DIPEC/DEPES/SEPESD/SG-MD nº 5.265, de 17 de outubro de 2022, com início da vigência em 1º de novembro de 2022.

A Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, na Seção IV, tratava sobre o acompanhamento do PGD por meio de relatórios de ambientação (artigo 16). Pontua-se que o citado normativo foi revogado pela Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13 de dezembro de 2022. Na sequência, em 13 de janeiro de 2022, foi publicada a Instrução Normativa SGP-SEGES nº 2, de 10 de janeiro de 2023.

O presente relatório abordará os dados relativos ao PGD-DEPES no que tange:

- i. ao grau de comprometimento dos participantes;
- ii. à efetividade no alcance de metas e resultados;
- iii. aos benefícios e prejuízos para a unidade;
- iv. às facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema informatizado do PGD;
- v. à conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

Sobre o PGD-DEPES

O Programa de Gestão e Desempenho no DEPES/SEPESD observou os parâmetros fixados no art. 4º da Portaria DIPEC/DEPES/SEPESD/SG-MD nº 5.265, de 17 de outubro de 2022, com destaque para os seguintes pontos:

Limites à participação

A participação no programa de gestão na modalidade de teletrabalho é de até cinquenta por cento dos servidores ativos da unidade, a critério do dirigente da unidade.

Não são contabilizados como servidores ativos os ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança equivalente ou superior ao nível CCE ou FCE 13, militares da ativa e militares prestadores de tarefa por tempo certo.

Regime de execução

Adotou-se apenas o regime de execução parcial na modalidade do teletrabalho.

Comparecimento no ambiente de trabalho

A modalidade de teletrabalho, em regime de execução parcial, exige o comparecimento do servidor participante no ambiente de trabalho, no mínimo, por dois dias por semana;

Produtividade

A adoção do teletrabalho está condicionada ao aumento da produtividade de, no mínimo, dez por cento nas atividades a serem desempenhadas pelo participante, com exceção das atividades cuja majoração seja incompatível.

Critérios de seleção

Para participar do teletrabalho, o candidato é selecionado pela chefia imediata, observando-se o preenchimento dos requisitos, a ausência de hipóteses de vedação e o perfil mais adequado para a execução das atividades, considerando as habilidades pessoais, o conhecimento técnico e a experiência do candidato.

Feitas essas considerações, apresenta-se uma visão geral do teletrabalho no DEPES/SEPESD durante o período de ambientação.

Período de ambientação (6 meses)	1/11/2022 a 04/05/2023
Número de servidores da unidade*	11
Número de servidores que podem aderir ao teletrabalho (50%)	6
Número de participantes	2
Período do teletrabalho	1º participante: 23/11/22 a 04/05/23 2º participante: 2/03/2022 a 04/05/2023
Regime de execução	Parcial, com comparecimento do participante no ambiente de trabalho, no mínimo, por dois dias por semana.
*Não são contabilizados servidores ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança equivalente ou superior ao nível CCE ou FCE 13, militares da ativa e militares prestadores de tarefa por tempo certo.	

Avaliação do PGD-DEPES

I Avaliação do grau de comprometimento dos participantes

Foram evidenciados os seguintes aspectos quanto ao grau de comprometimento dos participantes:

- Avaliou-se que os participantes demonstraram elevado grau de comprometimento com as entregas por meio do PGD.
- Os participantes cumpriram as metas estabelecidas nos prazos determinados e com qualidade;
- Os participantes cumpriram o estabelecido no Termo de Compromisso e Responsabilidade;
- Os participantes demonstraram proatividade, disponibilidade, prontidão no atendimento de demandas programadas e não programadas, inclusive as urgentes e não previsíveis;
- Os participantes produziram com qualidade dos trabalhos acordados;
- Os participantes mantiveram o espírito colaborativo com equipe, atuando ativamente em trabalhos em equipe, ajudando uns aos outros em tarefas mais complexas e na transmissão de conhecimentos.
- A comunicação e a interação entre todos os servidores fluíram de maneira satisfatória, por meio de ferramentas de comunicação como: aplicativo Teams, telefone, videoconferência nos momentos de teletrabalho.

II Avaliação da efetividade no alcance de metas e resultados

Foi constatado o alcance das metas e resultados nos seis primeiros meses do PGD DEPES.

- 100% dos servidores alcançaram as metas.
- 100% dos servidores cumpriram o Termo.
- A Unidade está satisfeita com o desempenho das atividades.

Durante a ambientação, com 1 participante no período de 23/11/22 a 04/05/23 e 1 participante no período de 28/03/23 a 04/05/2023, foram realizados: 5 planos de trabalhos e 5 relatórios.

Os planos de trabalhos consideraram as atividades previstas na Tabela de atividades constante da Portaria DIPEC/DEPES/SEPESD/SG-MD nº 5.265, de 17 de outubro de 2022.

Os participantes do PGD-DEPES desempenham suas funções na Coordenação-Geral Setorial de Pessoal Civil que atua na produção e edição de documentos informativos, gerenciais, técnicos e normativos, gestão administrativa, de processos e de projetos, além de atuação em demandas referentes aos temas de Provimento e Movimentação de Pessoal e Carreiras, Concursos e Desenvolvimento de Pessoas.

Uma dificuldade encontrada na elaboração do plano de trabalho consistiu em mensurar o tipo e a quantidade de atividades/produtos a serem entregues pelo participante. Isso porque a Unidade trabalha sob demanda, podendo variar mensalmente em volume e em complexidade.

Durante o período de ambientação, os participantes realizaram as seguintes atividades:

- Produção/revisão de manual, slides, informativos, relatório, planilha etc.
- Orientações e esclarecimentos de dúvidas dos órgãos seccionais sobre a aplicação da legislação de pessoal civil.
- Edição/revisão de repositório interno de legislação de pessoal civil.
- Participação em reuniões.
- Comunicações por meios eletrônicos (emails, SEI, Teams, etc).
- Serviço de pesquisa/estudo.
- Acompanhamento de publicações de matérias de gestão de pessoas.
- Participação em cursos, seminários, eventos, capacitações, webnários e similares.
- Prestação de serviço de apoio ou atendimento técnico administrativo.

- Orientações e esclarecimentos de dúvidas dos órgãos seccionais sobre a aplicação da legislação de pessoal civil.
- Produção/edição de planilha.
- Acompanhamento processual.
- Consulta, extração de dados de sistemas.

Além das atividades citadas acima, os participantes fizeram entregas de produção/revisão de ofício, despacho, nota técnica, nota de informação, ato normativo, atos de pessoal civil, tais como:

	Notas Técnica/de Informação		Ofícios/Despachos		Minuta de portaria		Relatório	
	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado
1º mês Nov.								
<p>- Participantes: 0</p> <p>- Ocorrências:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Início da vigência da Portaria DIPEC/DEPES/SEPESD/SG-MD nº 5.265, de 17 de outubro de 2022. • Durante o período foram realizados ajustes e preparativos para a adesão de participantes ao PGD. 								

	Notas Técnica/de Informação		Ofícios/Despachos		Minuta de portaria		Relatório	
	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado
1º Plano de trabalho Nov/dez 2022	-	5	-	13	-	4	-	1
<p>- Participantes: 1</p> <p>- Ocorrência no período:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não foi possível gerar plano de trabalho no Sistema PGMD, os produtos esperados não foram computados. • IN nº 65/2020 revogada pela IN nº 89/2022. 								

2º Plano de trabalho Jan/fev	Notas Técnica/de Informação		Ofícios/Despachos		Minuta de portaria		Relatório	
	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado
	2	3	2	3	0	1	1	1
<p>- Participantes: 1</p> <p>- Ocorrência no período:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participante em férias (12 dias). • IN nº 89/2022 revogada pela IN nº 2/2023. 								

3º Plano de trabalho Fev/Mar	Notas Técnica/de Informação		Ofícios/Despachos		Minuta de portaria		Relatório	
	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado
	3	3	6	7	1	1	1	1
<p>- Participantes: 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • - Ocorrências: Ponto facultativo: • 20 de fevereiro e 21 de fevereiro, Carnaval. • Ponto facultativo até às 14 horas: 22 de fevereiro, quarta-feira de cinzas. 								

4º Plano de trabalho Mar/04 de maio	Notas Técnica/de Informação		Ofícios/Despachos		Minuta de portaria		Relatório	
	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado	Esperado	Realizado
	4	8	7	23	5	7	1	1
<p>- Participantes: 2</p> <p>- Ocorrência no período:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 de abril, Paixão de Cristo (feriado nacional); • 21 de abril, Tiradentes (feriado nacional); • 1º de maio, Dia Mundial do Trabalho (feriado nacional). 								

III Avaliação dos benefícios e prejuízos para a Unidade

No que tange aos benefícios do PGD-DEPES, pode-se destacar:

- Amadurecimento da cultura orientada a resultados, nas entregas que o participante deve fazer com foco na eficiência e na efetividade na prestação de serviço.
- Gestão da produtividade;
- Melhoria da motivação e do comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;
- Adoção de práticas de registro de atividades;
- Melhoria no acesso de informações relacionadas ao desempenho dos servidores pelos gestores.
- Retenção de servidores na unidade;
- Melhoria na qualidade de vida dos envolvidos.

Os participantes ainda apontam benefícios de melhoria da concentração, redução de distrações, melhoria da qualidade de vida.

Com relação aos prejuízos com a implantação do PGD-DEPES, destaca-se:

- Redução do convívio presencial em alguns dias da semana;
- Os servidores em teletrabalho podem ficar momentaneamente desatualizados em relação a temas emergentes na repartição;
- Dispêndio de tempo na elaboração de planos e relatórios com foco na Tabela de atividades.
- A elaboração de plano de trabalho com base em atividades tem sido uma experiência desafiadora, considerando que os participantes do PGD trabalham por demanda e esta pode variar em quantidade de produtos e complexidade.

IV Avaliação das facilidades e dificuldades na implantação e utilização do sistema informatizado

A implantação do Sistema Informatizado CGU_CADE_ANVISA foi realizada pelo DETIC/SEORI/SG-MD em contato com as áreas demandantes.

Observa-se que o referido sistema, disponibilizado pelo Ministério da Economia, é um software criado por outros órgãos e na utilização no MD apresentou limitações e dificuldades de adaptação à rede desta Pasta.

Durante o período de ambientação, os participantes e a chefia tiveram muitas dificuldades na operacionalização do sistema, com destaque para:

- Problemas com o login;
- Constante instabilidade;
- Interface não é intuitiva;
- Demanda muito tempo para registro das informações;
- O sistema não realiza cálculos, relatórios ou extração de dados de modo automático;
- O sistema não permite a inclusão de observações, ajustes e adaptações às especificidades da unidade.

Considerando os impasses citados acima, além de registrar as informações no Sistema PGMD, passou-se a fazê-lo também no Sistema Eletrônico de Informações - SEI.

V Avaliação da conveniência e oportunidade na manutenção do Programa

Avalia-se como conveniente e oportuna a manutenção do PGD-DEPES.

Considera-se que o período de ambientação foi uma experiência de sucesso para a Unidade, podendo destacar:

- Os planejamentos e os prazos foram cumpridos.
- As entregas foram de qualidade (o que já ocorria no presencial, mas o PGD possibilitou um melhor acompanhamento pela chefia).
- Houve aumento na produtividade, sobretudo em face da redução da equipe de trabalho nos últimos tempos (saída de 3 servidores da equipe).
- Os participantes do teletrabalho cumpriram com êxito a disponibilidade em atender ligações, contactar via e-mail, aplicativos de mensagens. Disponibilizaram contato telefônico para ligações internas e externas.

Os bons resultados do programa podem ser atribuídos a fatores como:

- A adoção do regime de execução parcial, com o comparecimento dos servidores no ambiente de trabalho, no mínimo, por dois dias por semana, possibilitou: (i) que não houvesse a desarticulação dos servidores com o órgão e a missão institucional; (ii) a manutenção das interações presenciais, (iii) reuniões com toda a equipe presente e (iv) a troca de experiências para fins de melhoria.
- Foi observado na seleção para o teletrabalho o perfil, as habilidades pessoais, o conhecimento técnico e a experiência do profissional;
- Compromisso assumido pelos participantes de integral disponibilidade durante o horário de expediente para atendimento de demandas internas e externas, por meio de contato telefônico, e-mail, aplicativos de mensagens;
- Compromisso assumido pelos participantes com as entregas da Unidade.

Cabe ainda pontuar que a instituição do teletrabalho foi um fator de peso na **retenção de pessoal** na Unidade, que já tinha vivenciado nos últimos tempos a saída de três servidores.

Por fim, os participantes mostraram motivados e comprometidos com as entregas.

Os participantes apontam que o teletrabalho tem proporcionado melhorias no desempenho devido à flexibilidade, aumento da concentração, melhor aproveitamento do dia com a redução de deslocamentos.