

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

2023

RELATÓRIO GERENCIAL

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

Novembro/2022 a Outubro/2023

Sumário

Introdução	—	01
Sobre o PGD	—	02
Sobre o PGD-DEPES	—	03
Informações de natureza quantitativa	—	05
Informações de natureza qualitativa	—	09
Boas práticas implementadas	—	11
Conclusão	—	12

Introdução

Trata-se de Relatório Gerencial do Programa de Gestão e Desempenho – PGD, no âmbito do Departamento de Pessoal (DEPES) da Secretaria de Pessoal, Saúde, Desporto e Projetos Sociais (SEPESD), deste Ministério da Defesa (MD), decorridos doze meses da instituição do programa, aqui nomeado de PGD-DEPES

O PGD-DEPES foi implementado 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.

O Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, prevê que serão divulgados em sítio eletrônico oficial do órgão os resultados obtidos com o PGD.

O presente relatório foi desenvolvido a partir de dados obtidos da Coordenação-Geral Setorial de Pessoal Civil (CGSPC/DEPES/SEPESD/SG-MD), unidade de exercício dos servidores participantes do PGD-DEPES.

Foram adotados como referencial à elaboração do relatório, no que se aplica, os critérios dispostos no art. 17, da já revogada Instrução Normativa SGP/ME Nº 65, de 30 de julho de 2020, elencados a seguir:

I - de natureza quantitativa, para análise estatística dos resultados alcançados:

- a) total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal;
- b) variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais;
- c) variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais;
- d) variação de agentes públicos por unidade após adesão ao programa de gestão;
- e) variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais; e
- f) variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais.

II - de natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados:

- a) melhoria na qualidade dos produtos entregues;
- b) dificuldades enfrentadas;
- c) boas práticas implementadas; e
- d) sugestões de aperfeiçoamento desta Instrução Normativa, quando houver.

Sobre o PGD

O Programa de Gestão e Desempenho - PGD no Ministério da Defesa foi instituído com base na Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 65, de 30 de julho de 2020, que trazia as orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos integrantes do SIPEC.

A instituição do PGD no MD se deu com a publicação da Portaria Ministerial - Portaria GM-MD nº 4.305, de 20 de outubro de 2021 - que autorizava o programa nesta Pasta.

Após o referido ato, a SEPESD, por sua vez, implementou o PGD-DEPES, por meio da Portaria DIPEC/DEPES/SEPESD/SG-MD nº 5.265, de 17 de outubro de 2022.

Importa pontuar, que em maio de 2022, foi editado o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que tratou sobre o PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Ele estabeleceu regras para a instituição e o acompanhamento do programa nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, criando um arcabouço legal mais robusto para o PGD. O Decreto também determina a criação de atos complementares necessários à execução do disposto no ato legal.

Em dezembro de 2022, por meio da Instrução Normativa nº 89/2022, a IN nº 65/2020 foi revogada.

Em janeiro de 2023, é publicada a Instrução Normativa nº 2/2023, com previsão de que os PGDs já criados permanecem vigentes, na forma que foram instituídos, aplicando-se o Decreto nº 11.072, de 2022, até a expedição de nova regulamentação pelos órgãos centrais do Sipec e do Siorg.

Por fim, surge a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, que tem como principal objetivo incentivar a gestão por resultados em toda a administração pública federal, conforme parâmetros previstos no Decreto nº 11.072/2022.

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 doze meses.

Período de um ano	1/11/2022 a 31/10/2023
Número de servidores que podem aderir ao teletrabalho*	50%
Unidade de lotação dos participantes do PGD	Coordenação-Geral Setorial de Pessoal Civil
Regime de execução	Parcial, com comparecimento do participante no ambiente de trabalho, no mínimo, por dois dias por semana.
<p>*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.</p>	

Informações de natureza quantitativa

a) Servidores em teletrabalho

	Total de servidores elegíveis no DEPES*	Total de servidores em teletrabalho no PGD	% de participação
Nov/2022	11	0	-
Dez/2022	11	1	9%
Jan/2023	11	1	9%
Fev/2023	11	1	9%
Mar/2023	10	2	20%
Abr/2023	10	2	20%
Mai/2023	10	3	30%
Jun/2023	10	3	30%
Jul/2023	10	3	30%
Ago/2023	10	3	30%
Set/2023	10	3	30%
Out/2023	10	3	30%

b) Variação de agentes públicos

Verificou-se que a concessão de teletrabalho foi um fator de peso na retenção de pessoal na Unidade, que já tinha vivenciado a saída de três agentes entre fevereiro de 2022 e julho de 2023.

Durante o PGD-DEPES, houve a saída de uma servidora cedida (que ainda não preenchia todos requisitos para a adesão ao PGD) para um órgão que oferecia maior flexibilidade de horário e melhores benefícios remuneratórios.

c) Variação de absenteísmo

A Unidade não dispõe de parâmetros anteriores para poder mensurar em termos absolutos e percentuais a variação do absenteísmo. No entanto, com base na observação e vivência das rotinas de trabalho, percebeu-se o atendimento adequado das demandas e a redução de afastamentos dos servidores por motivos de saúde, consultas.

d) Variação de gastos

A Unidade não dispõe de dados para cálculo de variação de gastos.

e) Variação de produtividade

Quanto à variação de produtividade, a Unidade não dispõe de série histórica da produtividade anterior à adoção do PGD, o que inviabiliza a realização de trabalhos comparativos.

Todavia, sobre a produtividade, importa relatar o que segue:

e.1) Grau de comprometimento dos participantes e grau de satisfação com as atividades desempenhadas pelos participantes

Avaliou-se que 100% dos participantes do teletrabalho demonstraram alto grau de comprometimento com as entregas por meio do PGD.

Avaliou-se que 100% dos servidores cumpriram o Termos de Compromisso e Responsabilidade.

A Unidade está satisfeita com o desempenho das atividades e com as entregas realizadas aos demandantes.

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

- Os participantes cumpriram as metas estabelecidas nos prazos determinados e com qualidade;

- Os participantes demonstraram proatividade, disponibilidade, prontidão no atendimento de demandas programadas e não programadas, inclusive as urgentes e não previsíveis;
- 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.
- Os participantes mantiveram disponíveis durante o horário de expediente para atendimento de demandas internas e externas, por meio de contato telefônico, e-mail, aplicativos de mensagens;
- Os participantes se comprometeram com as entregas da Unidade.

e.2) Efetividade no alcance de metas e resultados

Constatou-se o alcance das metas e resultados durante o período de avaliação do PGD-DEPES:

Avaliou-se que 100% dos participantes do teletrabalho alcançaram as metas.

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 desempenharam 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.

Período	Qtde de Planos de trabalho	Qtde de atividades	Carga horária total homologada	Média da avaliação das atividades
21/11/22 a 31/10/23	23	213	3858	10

Durante o período avaliado os participantes realizaram atividades, tais como:

- Orientações e esclarecimentos de dúvidas dos órgãos seccionais sobre à aplicação da legislação de pessoal civil.
- Prestação de serviço de apoio ou atendimento técnico administrativo.
- Edição/revisão de repositório interno de legislação de pessoal civil.
- Produção/edição de planilha.
- 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.
- Acompanhamento processual.
- Consulta, extração de dados de sistemas.
- Realizar interlocução com os órgão demandantes.
- Produção/revisão de manual, slides, informativos, relatório, planilha etc.

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

	Qtde esperada	Qtde realizada
NOTA TÉCNICA/NOTA DE INFORMAÇÃO	63	92
OFÍCIO/DESPACHO	105	305
MINUTA DE PORTARIA	42	53

As entregas realizadas, na carga horária, superam a quantidade de produtos esperados, atendendo adequadamente ao adicional de produtividade previsto para o teletrabalho.

Informações de natureza qualitativa

a) Avaliação dos produtos entregues

A melhoria da qualidade das entregas foi observada na Unidade, configurando-se como um dos benefícios obtidos com a implementação do PGD-DEPES. Tal constatação considerou não só o aumento da motivação e da melhoria da interação e da qualidade de vida dos integrantes, mas também a adaptação a novas formas de organização e ao amadurecimento da cultura orientada a resultados, voltados para a gestão do desempenho e para o controle de entregas.

De forma geral, destacou-se:

- Redução no tempo das entregas.
- Proatividade, disponibilidade, prontidão no atendimento de demandas programadas e não programadas, inclusive as urgentes e não previsíveis.
- Melhoria na qualidade das entregas que exigem estudo, foco e concentração, devido a diminuição de interrupções e ao ambiente silencioso proporcionado pelo teletrabalho.
- Adoção de práticas de planejamento e de registro de atividades.
- Estabelecimento de contatos mais rápidos e eficientes entre os servidores e com as instituições parceiras.
- Colaboração ativa em trabalhos em equipe, ajudando uns aos outros em tarefas mais complexas e na transmissão de conhecimentos.
- Motivação e comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição.
- Retenção de servidores na unidade.
- Otimização da gestão do tempo, notadamente por meio da eliminação de deslocamentos dos integrantes em teletrabalho, o que contribuiu para a redução de estresse e o aumento da produtividade.
- Melhoria no acesso de informações relacionadas ao desempenho dos servidores pelos gestores.

b) Dificuldades encontradas

b.1) Dificuldades na operacionalização do sistema

Observa-se que sistema informatizado utilizado foi um software criado por outros órgãos e na utilização no Ministério da Defesa apresentou limitações e dificuldades de adaptação à rede desta Pasta.

Dificuldades na operacionalização do sistema, com destaque para:

- Problemas com o login;
- Constante instabilidade;
- Interface não é intuitiva;
- Demanda elevada de 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 Super.

b.2) Desafios operacionais e técnicos

- 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 que varia, mensalmente, em volume e em complexidade.
- Dificuldades na padronização de entendimentos sobre critérios mínimos para a elaboração de planos de trabalho e na definição de métricas e indicadores para mensurar metas e resultados;
- Exigência de controles adicionais e maior esforço de coordenação e gestão, a fim de garantir sua efetividade;
- O PGD na Administração Pública Federal, durante o período (11/2022 a 10/2023), passou por alterações significativas em suas regras, impactando assim o referencial normativo. Importa destacar, todavia, que as mudanças visam o aperfeiçoamento do PGD e têm sido recebidas como oportunidades de melhoria.

Boas práticas implementadas

Em relação às boas práticas implementadas, pôde-se evidenciar:

- Realização de reuniões de coordenação periódicas com toda a equipe para alinhamento, discussão dos trabalhos em andamento e análise de estratégias, bem como para manter o contato das equipes com os integrantes e com o espaço institucional.
- Adoção de mecanismos de modo a permitir a manutenção de vínculo do participante em teletrabalho com o ambiente institucional e contato com outros integrantes da instituição.
- Adoção de ferramentas e canais digitais institucionais que permitem contato diário entre os integrantes.
- Alinhamento e pactuações com a equipe sobre avisos de ocorrências que exijam ausência de integrantes no horário de trabalho pactuado.
- Alinhamento entre o horário de funcionamento do órgão e o horário de trabalho e de disponibilidade dos integrantes para atendimento às demandas institucionais.
- Seleção para o teletrabalho de acordo com 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.

Por fim, cabe pontuar que a instituição do teletrabalho foi um fator de peso na retenção de pessoal na unidade.

Os participantes apontam que o teletrabalho proporcionou melhorias no desempenho devido à flexibilidade, ausência de distrações, melhor aproveitamento do dia com a redução de deslocamentos.

Conclusão

Dos dados apresentados, depreende-se que a experiência com o PGD-DEPES se mostrou positiva, evidenciando-se o alcance dos objetivos propostos, bem como benefícios para seus integrantes.

O aprendizado com as dificuldades enfrentadas e a implementação das boas práticas permitirão um contínuo aprimoramento desse modelo de trabalho e a busca por maior eficiência e eficácia nas entregas.