



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL

PORTARIA/INPI/Nº 30, DE 17 DE JULHO DE 2023.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL – INPI, no uso das atribuições previstas no Decreto nº 11.207, de 26 de setembro de 2022, e o contido no Processo SEI nº 52402.007883/2023-54,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Relatório de Avaliação de Resultados do Programa de Gestão e Desenvolvimento - PGD, do Gabinete da Presidência (Gab-PR), da Diretoria Executiva (DIREX), da Ouvidoria (OUVID), da Procuradoria Federal Especializada (PFE), da Auditoria Interna (AUDIT), da Corregedoria (COGER), da Diretoria de Administração (DIRAD), da Coordenação-Geral de Contratos de Tecnologia (CGTEC) e da Coordenação-Geral de Desenvolvimento da Propriedade Industrial, Negócios e Inovação (CGDI), referentes ao 1º (primeiro) trimestre de 2023, no INPI.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação no Boletim de Pessoal.

JÚLIO CÉSAR CASTELO BRANCO REIS MOREIRA
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **JULIO CESAR CASTELO BRANCO REIS MOREIRA, Presidente**, em 24/07/2023, às 13:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.inpi.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0857700** e o código CRC **F146F36A**.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

PROGRAMA DE GESTÃO TELETRABALHO NO INPI

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Diretoria de Administração - DIRAD

Período de Referência: janeiro a março / 2023



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO

CGRH

Adriana Maciel Vandystadt Bellon

Rafael Prendin Bott de Aquino

CGOF

Rodolfo dos Santos Machado

CGLI

Gabriel de Almeida Fontes Moreno

Alexandre Lopes Lourenço

CGTI

Marcos Vinícius da Motta Vieira

GAB DIRAD

Fabiana Ribeiro de Moura



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se aos resultados obtidos no primeiro trimestre de 2023, correspondentes aos meses de janeiro a março, do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no INPI da Diretoria de Administração (DIRAD).

Tendo em vista a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o INPI publicou a Portaria INPI/PR nº 67, de 16 de setembro de 2022, instituindo o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para atender àquela nova norma. O índice de produtividade adicional foi definido na Tabela de Atividades da unidade, aprovada pela Presidência.

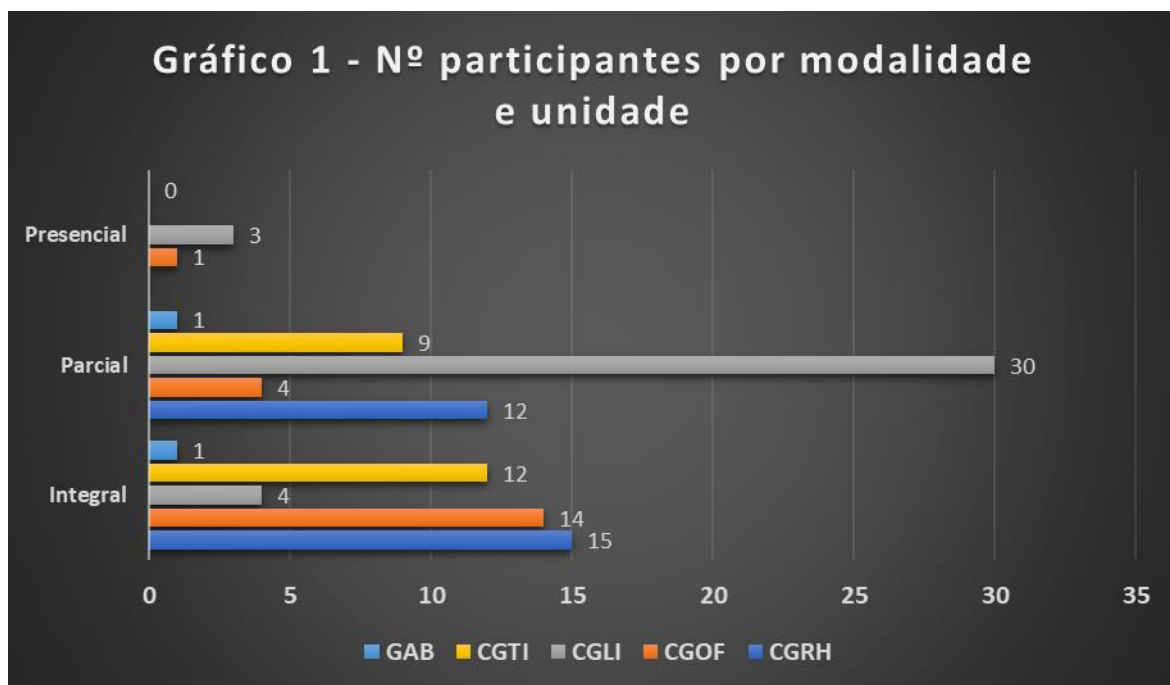
Os dados de produção foram fornecidos pelas unidades subordinadas à DIRAD e a tabela de atividades vigente na unidade prevê ganho de produtividade de 30% tanto para o teletrabalho integral quanto para o teletrabalho parcial no caso da CGRH, 30% para o teletrabalho integral, 20% para o teletrabalho parcial e 0% para o presencial no caso da CGOF, CGLI, CGTI e Gabinete da DIRAD. Portanto, o índice de produtividade final da unidade será o resultado proporcional de cada contribuição individual.

Vale ressaltar que, ao longo dos meses do período avaliado, os servidores em teletrabalho estão aptos a tirar licenças, férias ou situações similares que impedem o cálculo de suas produções em algum intervalo de tempo específico, motivo pelo qual as estatísticas mensais de produção podem apresentar variações no quantitativo total de servidores em teletrabalho entre os meses, porém, sem interferir no quantitativo total de servidores em teletrabalho no período completo de avaliação.

1o TRIMESTRE						
Modalidade	CGRH	CGOF	CGLI	CGTI	GAB	TOTAL
Integral	15	14	4	12	1	46
Parcial	12	4	30	9	1	56
Presencial	0	1	3	0	0	4
TOTAL	27	19	37	21	2	106



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



2. ANÁLISE DOS RESULTADOS - CGRH

2.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

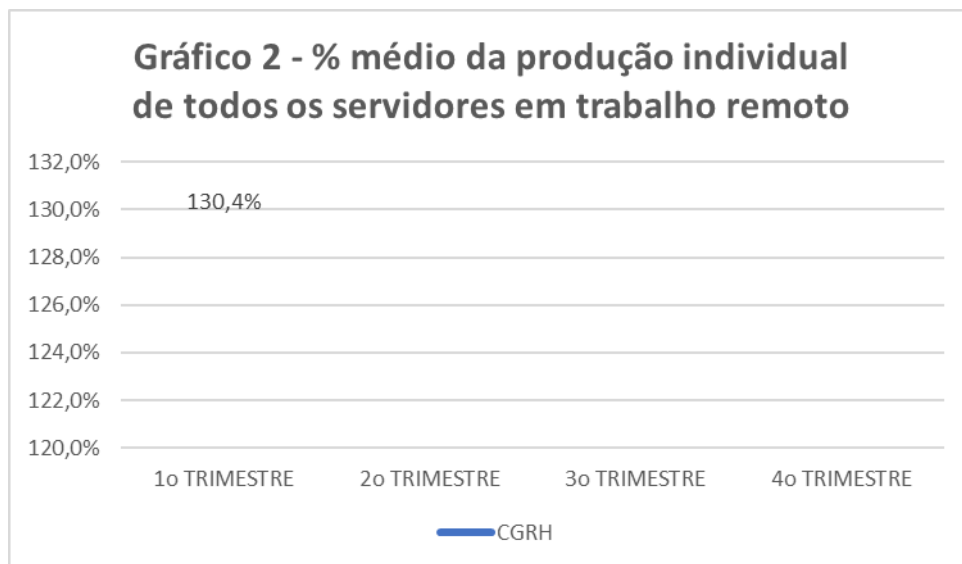
A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da CGRH alcançada no período foi de **30,4% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

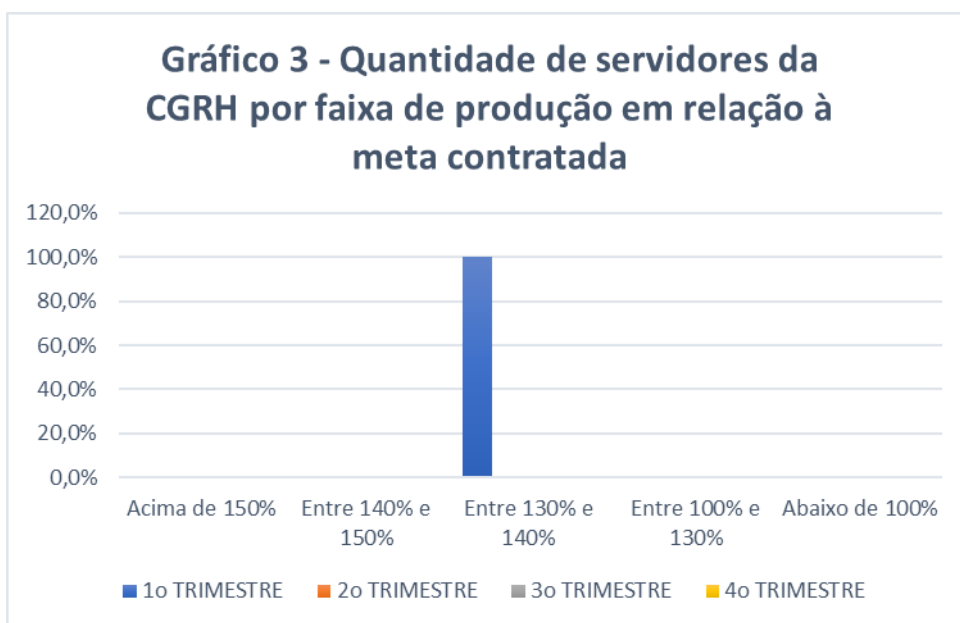
Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Coordenação-Geral	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
CGRH	130,4%			



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **100%** do total de servidores no período avaliado produziram **acima de 30% da meta contratada**.



Podemos observar que todos os servidores se concentram na faixa acima de 130%.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto	Melhoria
1	Atendimento e respostas a servidores e outras unidades	Padronização de procedimentos no atendimento de demandas dos servidores nos caso de licenças e afastamentos para exterior, e elaboração de minutas de respostas
2	Análise de casos e processos e elaboração de documentos correspondentes	Análises mais acuradas e documentos daí resultantes mais completos e eficientes, com processos tramitando em menor tempo
3	Divulgação de cursos da ENAP	Distribuição mais assertiva para as áreas, conforme mapeado no PDP
4	Menor tempo nas respostas a dúvidas de servidores e demandas de outras áreas	Prazos menores nas respostas

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	DFT	100%
2	Programa de Gestão e Desempenho	100%
3	Projeto de Avaliação de efetividade das ações de desenvolvimento	100%
4	Devolutiva do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023	100%
5	Criação ou aperfeiçoamento de indicadores que contribuam na gestão da unidade e publicização de suas metas e realizações	70%
6	Uso de metodologia ágil visando maior rapidez em processos e conclusão de tarefas na unidade	70%

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Reuniões de integração de todos os servidores da CGRH (28/02, 27/03 e 28/03)	3
2	Reuniões das equipes da COADE	1 (semanal)
3	Reuniões das equipes da COARH	1 (mensal)

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	Maior quantidade de atividades concluídas antes do prazo
2	Maior engajamento dos servidores participantes
3	Utilização de ferramentas colaborativas (miro, JAMBOARD)
4	Reunião Semanal para alinhamento das ações da área
5	Maior interação entre a equipe
6	Elaboração de minutas de respostas a servidores e outras unidades pela equipe está trazendo agilidade, clareza e efetividade

Dificuldades enfrentadas	
1	Dificuldades relativas ao sistema PGDweb que foram todas sanadas juntamente com a TI



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

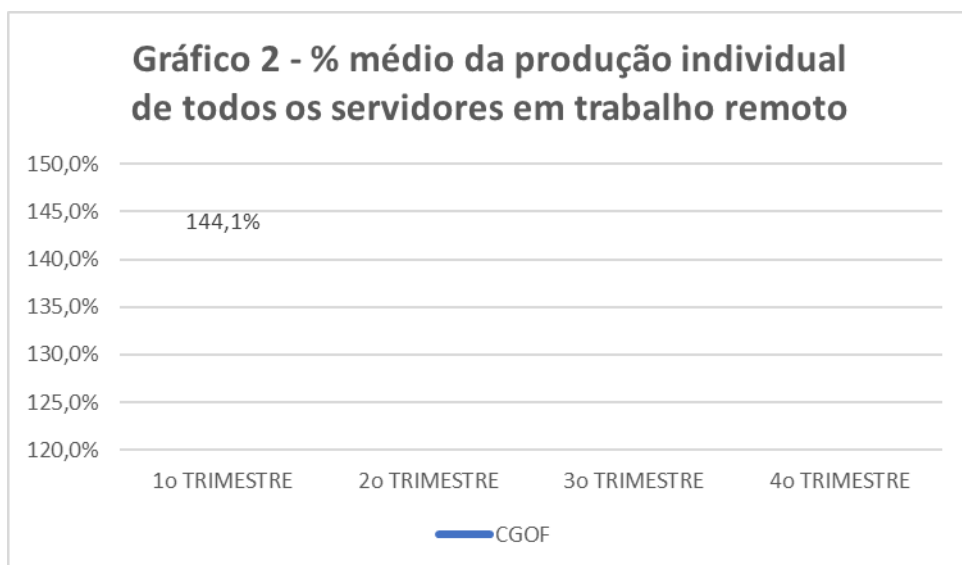
3. ANÁLISE DOS RESULTADOS - CGOF

3.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da CGOF alcançada no período foi de **43,5% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

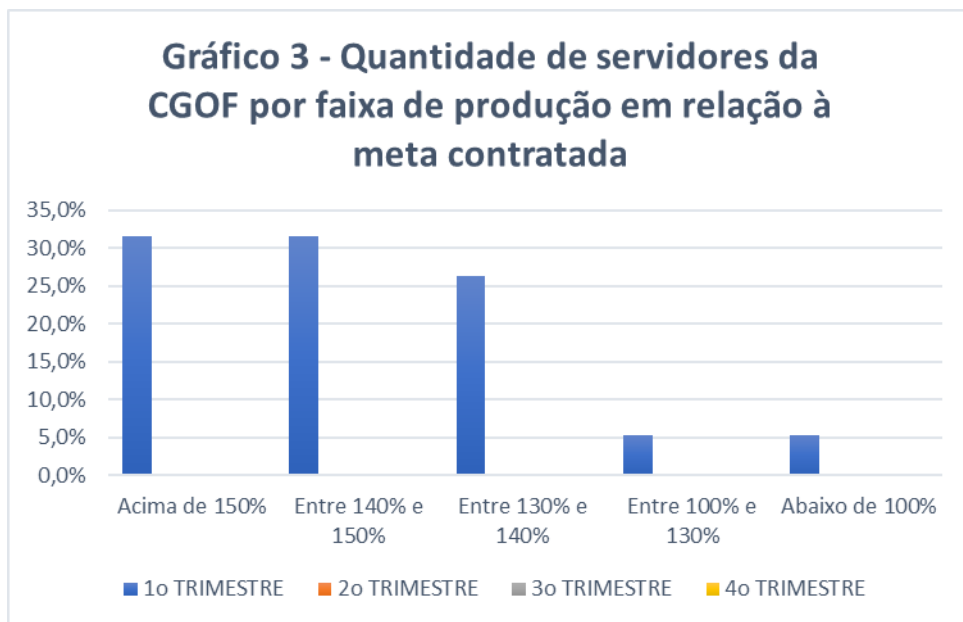
Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Coordenação-Geral	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
CGOF	144,1%			



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **63%** do total de servidores no período avaliado produziram **acima de 40% da meta contratada**.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Podemos observar que a maioria dos servidores se concentra na faixa acima de 140%.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto DIORC/SEANC	Melhoria
1	Desenvolvimentos de projetos setoriais.	Com o adicional de produtividade decorrente das atuais metas estabelecidas no teletrabalho, foi possível estabelecer projetos setoriais não relacionados à rotina que beneficiarão as entregas futuras da DIORC e do SEANC.
2	Processo de implementação das melhorias indicadas no âmbito do Projeto INPI para o Séc. XXI.	Continuidade da implementação dos projetos da DIORC elencados no âmbito do mapeamento de processos, sendo possível em razão do ganho de produtividade no teletrabalho e da motivação constante dos servidores.
3	Apuração de Custos.	Maior agilidade na apuração de custos por macroprocessos realizada no 1º trimestre dentro do prazo e com qualidade verificada.
Item	Produto DIPEF/SELIF	Melhoria
1	Atividade de Força Tarefa.	Aumento crescente da disponibilidade e produtividade.
2	Atendimento e Questionamento de dúvidas (internas e externas).	Aumento na capacidade e eficiência dos atendimentos.
3	Abertura de Processo e Análise Processual.	Acompanhamento mais regular e eficiente dos processos de responsabilidade da unidade.

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa - DIORC/SEANC	% de execução
1	Elaboração da Norma de Gestão Orçamentária.	22,1
2	Solicitação de desagregação dos dados da Receita por natureza no sistema SIAFI.	85,6
3	Mudança no fluxo de reprogramação.	58,0
Item	Nome do projeto ou programa - DICON/SEARC	% de execução
1	Elaboração de Procedimento de Rotina Conciliação Contábil.	100,0
2	Início do projeto de otimização do relatório financeiro do PAG (levantamento de dados).	10,0
Item	Nome do projeto ou programa - DIPEF/SELIF	% de execução
1	Projeto Prosperity.	10

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo - DIORC/SEANC	Quantidade
1	Reuniões de alinhamento e acompanhamento de tarefas/projetos - remota DIORC.	4
2	Reuniões de alinhamento e atualizações conjunta - remota DIORC e SEANC.	2
Item	Tema / Tipo - DICON/SEARC	Quantidade
1	Reuniões diárias através do whatsapp, onde são discutidos assuntos relacionados a rotina do setor.	30

Boas práticas e melhorias implementadas - DIORC/SEANC	
1	Potencialização da comunicação nos grupos de aplicativos por celulares e por e-mail, melhorando o fluxo de informação tanto na DIORC como no SEANC.
Boas práticas e melhorias implementadas - DICON/SEARC	
1	Maior rotatividade na distribuição de tarefas, para que todos possam executar rotinas diferentes da DICON.
Boas práticas e melhorias implementadas - DIPEF/SELIF	
1	Aumento e Padronização de controles internos.

Dificuldades enfrentadas/Desafios	
DIORC/SEANC	
1	Agendamento de encontros presenciais, em razão do primeiro trimestre ter concentrado férias de todos os servidores; capacitação da chefia da DIORC no exterior; e mudança de andar da CGOF.
DICON/SEARC	
1	Atendimento satisfatório a demandas solicitadas pela DICON a outros setores/coordenações.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

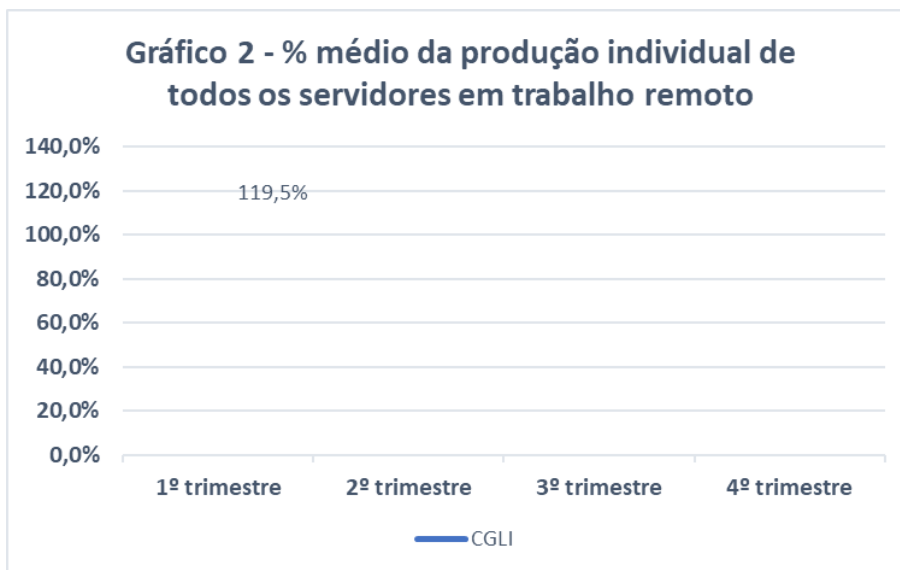
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS - CGLI

4.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da CGLI alcançada no período foi de **19,5% a média das metas contratadas**, tendo em vista que 81% dos servidores participam da modalidade parcial, 11% da modalidade integral e 8% do Presencial, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Diretoria	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre
CGLI	119,5%			

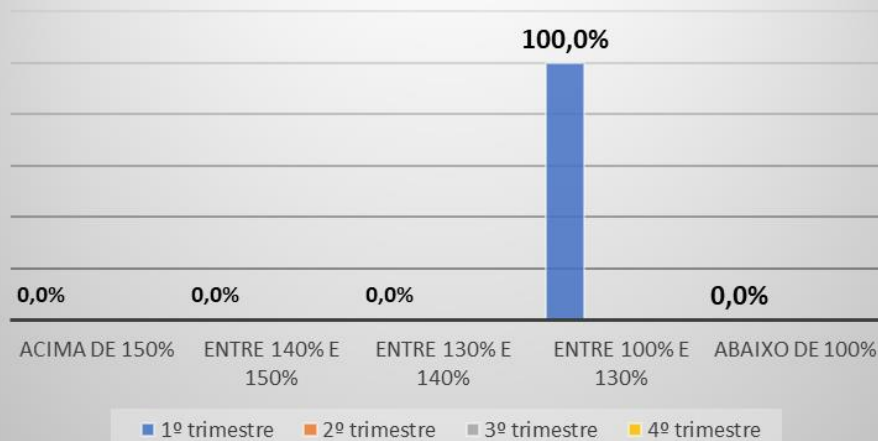


Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo **que 100%** do total de servidores no período avaliado produziram **até 30% acima da meta contratada**.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Gráfico 3 - Quantidade de servidores da CGLI por faixa de produção em relação à meta contratada





MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

4.2 AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
	Item	Melhoria
DIGED	1	Gestão e fiscalização de contratos.
	2	Atendimento ao usuário interno e externo.
	3	Controle de documentos
	4	Atividades de gestão de recursos humanos.
	5	Atividades de gestão de recursos humanos.
CGU	6	Análise e Instrução de Processos Administrativos
	7	Participação no Planejamento e Gestão do INPI, bem como em Projetos, Comissões ou Grupos de Trabalho
	8	Acompanhamento de Ações, Planos, Projetos e Prazos
COLIC	9	Análise de Termos de Referências
	10	Realização de pesquisas de preços
	11	Elaboração de minutas em geral
	12	Controle do orçamento dos escritórios regionais
	13	Elaboração de despachos em geral
COPEM	14	Gestão condominial
	15	Gestão e Fiscalização de Contratos
	16	Gestão e fiscalização limpeza e conservação
	17	Entrada de Material de Consumo
	18	Pesquisa preliminar para levantamento de necessidades de aquisição de materiais de consumo
	19	Vídeos instrucionais para utilização do Sistema Integrado de Administração de Serviços- SIADS
	20	Migração de Sistema patrimonial SIGINPI X SIADS
	21	Controle Movimentação interna de bens
	22	Controle de movimentação Externa de bens
SAESA	23	Elaboração de relatório consolidado de desempenho da Coordenação-Geral de Logística e Infraestrutura
	24	Gestão do Plano de Logística Sustentável: elaboração de Edital e instrução de processo administrativo para retomada do Programa
	25	Atividades administrativas e de gestão
	26	Gestão do Plano de Logística Sustentável: monitoramento de dados e reporte de informações para o programa Agenda Ambiental da
	27	Pregão Eletrônico: Realização de Pregão Eletrônico / Elaboração de Relatório Final / Esclarecimentos / Nota Técnica / Análise / Instrução processual / Julgamento de recursos



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Projetos ou Programas executados			
	Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
DIGED	1	Participação em equipe de planejamento de contratações. (Prorrogação Contrato 08/2021).	100%
	2	Participação em equipe de planejamento de contratações. (Digitalização de Microfilmes).	90%
	2	Participação em Comissões, Comitês e Grupos de Trabalho. (Migração de sistemas SEI > SUPER, Elaboração de Código de Classificação das Áreas Finalísticas)	80%
	3	Participação em treinamentos. (SUPER.BR; E-Liderança, Curso Geral de PI, Soft Skill na Transformação Digital, Liderança e Gestão de Equipes, Gestão Documental, Análise de Dados em Linguagem R, Auditoria de Gestão Documental, Noções Básicas de Gerenciamento em Serviços	100%
	4	Elaboração de documentos diversos. (PGT)	65%
	5	Elaboração de documentos diversos. (Relatório de Atividades Anual)	100%
CENGE	6	Elaboração de documentos diversos. (Estudo de reabertura de atendimento presencial)	20%
	7	Racionaliza - Readequação de espaços no MV9, inclusive todo o layout do 25º pavimento.	100%
CGU	8	Prosperity Fund - Implementação de 7 melhorias do Macroprocesso de Logística e Infraestrutura.	87%
	9	Implantação do SIADS	100%
	10	Implementação do teletrabalho e do sistema PGDWeb na CGLI	100%
	11	Participação na projetização de projetos da DIRAD	100%
COLIC	12		
	13	Início da elaboração de manual interno de pesquisa de preços	10%
COPEM	14	Início implantação de registro online de lições aprendidas em processos de compras/contratações	10%
	15	Fiscalização de contratos administrativos geridos pelo SAPRA/SESUP	100%
	16	Elaboração de artefatos de contratações como termos de referência, ETP. (Transporte de Passageiros)	100%
	17	Elaboração de artefatos de contratações como termos de referência, ETP. (Copeiragem)	70%
	18	Participação em treinamentos diversos	100%
	19	Atendimento das requisições de material de consumo via SIADS	100%
	20	Manutenção dos cadastros dos usuários do SIADS e orientação de uso do sistema	100%
	21	Elaboração do Relatório Mensal de Movimentação de Almoxarifado - RMMA	100%
	22	Atendimento de chamados feitos via Fale Conosco direcionados à Diretoria de Administração	100%
	23	Suporte, orientação, manutenção do sistema e dos cadastros de usuários do Sistema de Concessão de Diárias e Passagens	100%
	24	Entrega das câmeras adquiridas pelo SETEL à CGTI para distribuição, armazenadas no SESUP por questões de espaço	94%
	25	SIADS - Sistema de Gestão Patrimonial	100%
	26	Leilão de Bens (preparação inicial)	50%
	27	Desfazimento de bens inservíveis	50%
SAESA	28	Elaboração do capítulo Gestão de Licitações e Contratos do Relatório de Gestão do INPI.	100%
	29	Elaboração do capítulo Gestão Patrimonial e Infraestrutura do Relatório de Gestão do INPI.	100%
	30	Elaboração do capítulo Sustentabilidade Ambiental do Relatório de Gestão do INPI.	100%
	31	Melhoria de Processos do Instituto Nacional da Propriedade Industrial – INPI.	100%
	32	Gestão do Plano de Logística Sustentável: Retomada do Programa Coleta Seletiva Solidária para o programa Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P)	30%
	33		30%



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe			
	Item	Tema / Tipo	Quantidade
DIGED	1	Reuniões relacionadas ao planejamento de contratações.	7
	2	Reuniões relacionadas a Comissões, Comitês e Grupos de Trabalho.	10
	3	Reuniões relacionadas à gestão e fiscalização de contratos	9
CENGE	4	Reuniões Ordinárias / gestão dos contratos, novas contratações e gestão da unidade - <i>presencial</i>	4
	5	Reuniões com outras Coordenações / alinhamento das contratações - <i>presencial</i>	5
	6	Reuniões com a CGLI / alinhamento das contratações e gestão da unidade - <i>presencial</i>	3
CGLI		Reuniões com outras Coordenações	2
COLIC	7	Debates no âmbito da COLIC acerca da nova lei de licitações	10
COPEM	8	Reuniões de alinhamento e acompanhamento de tarefas/projetos/Comissoes e com fornecedores	8
	9	Reuniões para distribuição de tarefas e organização das ações a serem feitas para atendimento às	21
	10	Reuniões de alinhamento e acompanhamento de tarefas/projetos - SERPA (remoto)	4
	11	Reuniões de Mapeamento de Fluxo (Presencial)	3

Boas práticas e melhorias implementadas			
DIGED	1	Aumento da participação da equipe em capacitações.	
	2	Melhor distribuição das atividades entre a equipe nos dias remotos e presenciais.	
CENGE	3	Realização de reuniões ordinárias semanais, todas às terças-feiras, às 10:30.	
	4	Criação de tabela e metodologia de acompanhamento e atualização dos contratos da unidade.	
	5	Intensificação do uso do <i>softphone</i> do Avaya no computador e no celular.	
	6	Melhoria na distribuição e no acompanhamento dos prazos das tarefas.	
CGLI	7	Maior participação dos(as) servidores(as) em treinamentos.	
	8	Com a implementação do PGD, foi possível atender a determinadas demandas em horários alternativos.	
COLIC	9	Teste de padronização de descartes de preços em pesquisas.	
	10	Padronização de abertura de novos processos de compras/contratações no âmbito do INPI.	
COPEM	11	Com o início do PGD, elaboramos a escala de trabalho presencial de forma que, todos os dias, pelo menos um servidor esteja presencial na sede, visto que algumas demandas são realizadas presencialmente.	
	12	Aprimoramento das planilhas de controle de fiscalização, orçamentário e de execução do contrato AVN	
	13	Melhoria no fluxo de comunicação entre a equipe	
	14	Efetivação do manual de patrimônio e Padronização de controles internos.	
	15	Maior rotatividade na distribuição de tarefas, para que todos possam executar rotinas diferentes da DICON.	



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

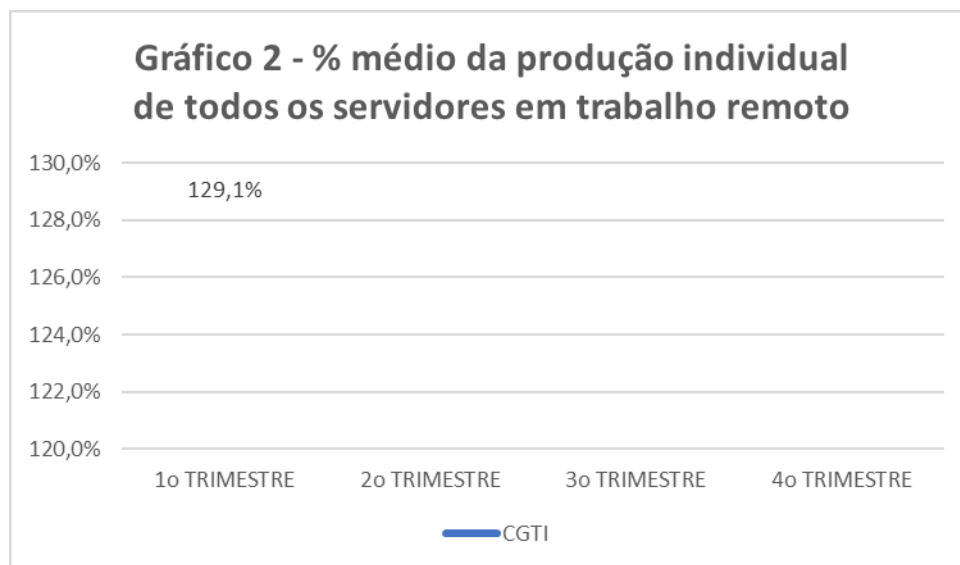
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS - CGTI

5.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da CGTI alcançada no período foi de **29,1% a média das metas contratadas**, tendo em vista que 43% dos servidores participam da modalidade parcial e 57% da modalidade integral, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Coordenação-Geral	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
CGTI	129,1%			

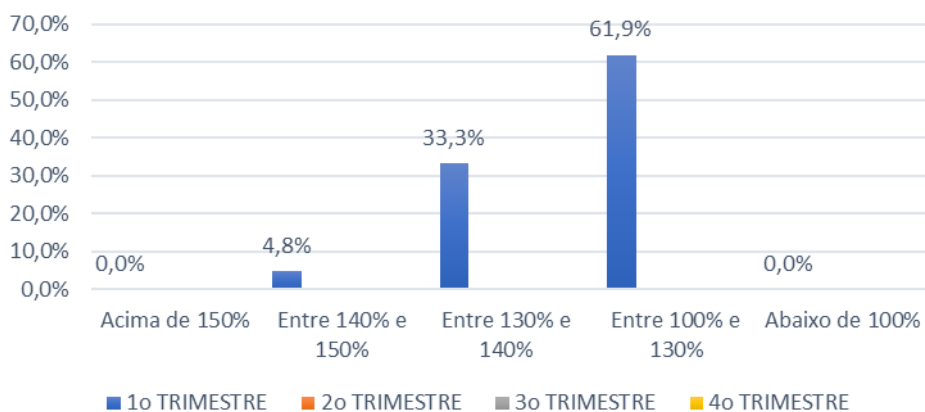


Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo **que 62% do total de servidores no período avaliado produziram até 30% acima da meta contratada**, enquanto **33,3% produziram entre 30% e 40% e 4,8% produziram acima de 40%.**



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

**Gráfico 3 - Quantidade de servidores da CGTI
por faixa de produção em relação à meta
contratada**





MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

5.2 AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto DISTI	Melhoria
1	Atendimento às demandas de auditoria	Acompanhamento mais regular e eficiente das demandas sob responsabilidade da unidade.
2	Consolidação de relatórios de gestão	Aumento na capacidade e eficiência na elaboração dos documentos.
3	Suporte à gestão de TIC	Acompanhamento mais regular e eficiente dos processos de responsabilidade da unidade.
Item	Produto SESUS	Melhoria
1	Atendimento ao canal "Fale Conosco"	Aumento na capacidade e eficiência dos atendimentos.
2	Desenvolvimento de novas funcionalidades em produtos de software	Aumento crescente da produtividade.
3	Correção de funcionalidades em produtos de software	Aumento crescente da produtividade.
Item	Produto COINF/DIINF	Melhoria
1	Estudo de novas tecnologias	Acompanhamento mais regular e eficiente das tecnologias atinentes à Infraestrutura
2	Gerenciamento de Incidentes	Aumento na capacidade e eficiência dos atendimentos.
3	Gerenciamento de Problemas	Aumento na capacidade e eficiência dos atendimentos.
Item	Produto SERED	Melhoria
1	Atendimento ao canal "Fale Conosco"	Aumento na capacidade e eficiência dos atendimentos.
2	Elaboração de comunicados institucionais e documentos em geral	Aumento na capacidade e eficiência na elaboração dos documentos.
Item	Produto COINF/DISEG	Melhoria
1	Prospecção e homologação de soluções relacionadas à segurança da informação	Acompanhamento mais regular e eficiente na prospecção e homologação das soluções de segurança da informação
2	Atendimento a chamados de sua competência no sistema de gestão de chamados	Aumento na capacidade e eficiência dos atendimentos.
3	Atendimento das demandas encaminhadas à área de Segurança da Informação através do Fale Conosco	Aumento na capacidade e eficiência dos atendimentos.
Item	Produto COSIS/DIPRO	Melhoria
1	Análise de qualidade de código fonte e verificação de versionamento no repositório Git	Aumento na capacidade e eficiência das análises.
2	Desenvolvimento de novas funcionalidades em produtos de software	Aumento crescente da produtividade.
3	Atendimento à dúvidas e questionamentos das áreas demandantes dos serviços e sistemas	Aumento na capacidade e eficiência dos atendimentos.
Item	Produto COSIS/DISIS	Melhoria
1	Correção de funcionalidades em produtos de software	Aumento na capacidade e eficiência das correções.
2	Desenvolvimento de novas funcionalidades em produtos de software	Aumento crescente da produtividade.
3	Atualização de dados em banco de dados	Aumento crescente da produtividade.
Item	Produto DIAPE	Melhoria
1	Desenvolvimento de novas funcionalidades em produtos de software	Aumento crescente da produtividade.
2	Pesquisa e Desenvolvimento	Aumento na capacidade e eficiência dos processos de P&D.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Implementação do IPAS em conjunto com a OMPI e Ajustes nos sistemas necessários para a implementação do IPAS-DI	80
2	Sistema de Gerenciamento de Qualidade	55
3	Notificação Automática do Andamento Processual (Notifica Gov.Br)	60
4	Automação do fluxo de patentes (BPMS)	64
5	Integração dos Serviços do INPI ao ConectaGov (Integração do e-INPI à API CNPJ)	75
6	Extinção do parágrafo único do art. 40 da LPI	100
7	Nova solução de BuscaWeb	10
8	Suporte para implantação do Sistema Integrado de Gestão Patrimonial - SIADS	100
9	PGDWEB	100

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo CGTI/COINF/COSIS/DISTI/DIAPE	Quantidade
1	Reuniões de alinhamento e acompanhamento de tarefas/projetos - remota CGTI/COINF/COSIS/DISTI	6
2	Reuniões de alinhamento e acompanhamento de tarefas/projetos - presencial CGTI/COINF/COSIS/DISTI	4
3	Reuniões de alinhamento e acompanhamento de tarefas/projetos - presencial DIORC	1
Item	Tema / Tipo - Todas as Unidades	Quantidade
1	Reunião para integração com a equipe.	1
Item	Tema / Tipo - Todas as Unidades	Quantidade
1	Reuniões através do Avaya, onde são discutidos assuntos relacionados a rotina do setor.	30

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	Maior comunicação entre os servidores, garantindo que nas ausências por motivos de férias, feriados/pontos facultativos e licenças, as rotinas e entregas planejadas fossem realizadas nos prazos.
2	Aumento e Padronização de controles internos.

Dificuldades enfrentadas/Desafios	
1	Instabilidade do Avaya para uso por meio do celular.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

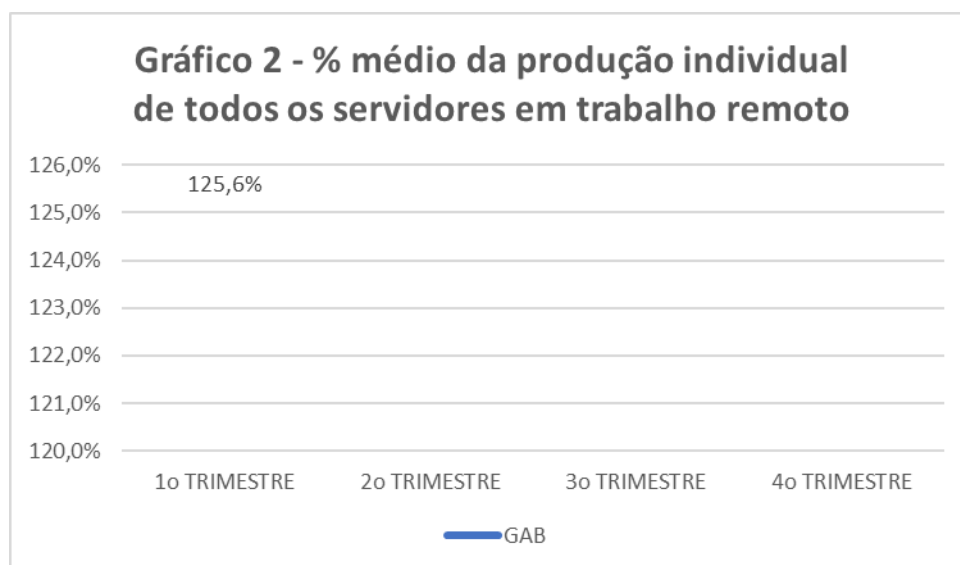
6. ANÁLISE DOS RESULTADOS – GAB da DIRAD

5.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores do GAB da DIRAD alcançada no período foi de **25,6% a média das metas contratadas**, tendo em vista que 1 dos servidores participa da modalidade de teletrabalho parcial, conforme tabela 2 e gráfico 2, abaixo:

Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Coordenação-Geral	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
GAB	125,6%			

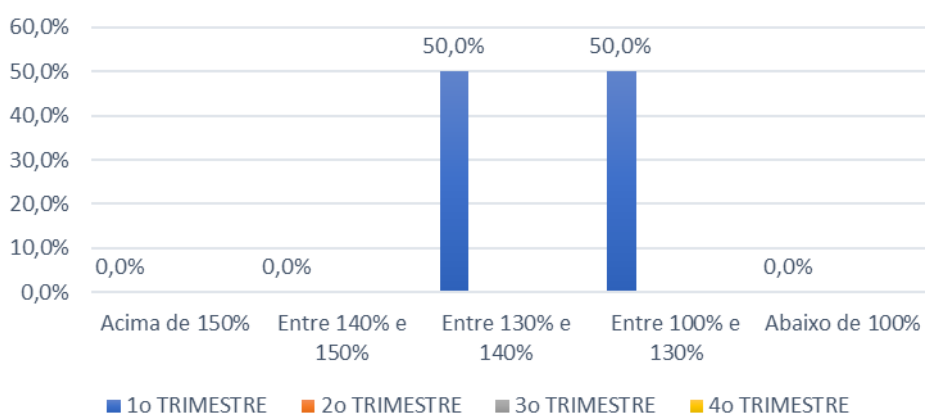


Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo **que 50% do total de servidores no período avaliado produziram até 30% acima da meta contratada**, enquanto 50% produziram até 30%.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

**Gráfico 3 - Quantidade de servidores do GAB
por faixa de produção em relação à meta
contratada**





MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

5.2 AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto	Melhoria
1	Atendimento de demandas e relacionamento com demais unidades do INPI.	Aumento na capacidade e eficiência dos atendimentos.
2	Abertura de Processo e Análise Processual.	Acompanhamento mais regular e eficiente dos processos de responsabilidade da unidade.

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Projeto de digitalização do acervo histórico da DIRPA (acompanhamento esperado para o período).	100
2	Força-Tarefa de Proteção de Dados Pessoais (acompanhamento esperado para o período).	100
3	Sistema de Padronização de Documentos (acompanhamento esperado para o período).	100
4	Comitê Estratégico de Gênero, Diversidade e Inclusão (acompanhamento esperado para o período).	100
5	Grupo de Trabalho para prestação de contas do INPI ao TCU, relativo ao exercício 2022.	100

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Reuniões com unidades do INPI e Parceiros Externos - remota	12
2	Reunião para integração com a equipe.	1
3	Reuniões diárias através do whatsapp, onde são discutidos assuntos relacionados a rotina do setor.	30

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	Maior comunicação entre os servidores, garantindo que nas ausências por motivos de férias, feriados/pontos facultativos e licenças, as rotinas e entregas planejadas fossem realizadas nos prazos.
2	Aumento e Padronização de controles internos.
3	Maior rotatividade na distribuição de tarefas.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

5. CONCLUSÃO

O presente relatório apresentou os resultados do Programa de Gestão e Desempenho da DIRAD e suas unidades subordinadas para o primeiro trimestre de 2023 nas modalidades presencial e teletrabalho integral e parcial, comparando-o com a produção dos servidores que se mantiveram no trabalho presencial.

Iniciou-se o trimestre com 106 servidores participantes, sendo 46 na modalidade de teletrabalho integral, 56 na modalidade de teletrabalho parcial e 4 na modalidade presencial.

Observa-se pelos gráficos que todos os participantes da CGRH ultrapassaram um percentual de 30% acima da meta contratada para o trabalho presencial e o percentual médio da produção individual ficou em **30,4%**. A CGOF atingiu o percentual de **44,1%** acima da meta e a CGLI **19,5%**, tendo em vista haver participantes na modalidade presencial, que não prevê aumento de produtividade e 83% participarem do teletrabalho na modalidade parcial. Já a CGTI, por ter servidores participando do teletrabalho integral e parcial, atingiu o percentual de **19,5%** acima da meta. O Gabinete da Dirad produziu **25,6%** acima da meta.

Houve agilização e melhoria nos serviços prestados aos clientes internos com a padronização e otimização de procedimentos adotados, diminuição do tempo de resposta e resolução de demandas dos usuários, implantação e padronização de formulários e relatórios, bem como aumento de padronização dos recursos de controle, monitoramento e feedback de atribuições da equipe de trabalho. O atendimento das demandas foi realizado de forma mais rápida e otimizada.

Foi dado andamento a diversos projetos conforme prazos acordados. Além disso, foram realizados eventos de integração no período, resultando, dentre outros produtos, na elaboração da Política de Recursos Humanos no caso da CGRH, implementação dos projetos elencados no âmbito do mapeamento de processos no caso da CGOF, implementação e otimização de sistemas e integração de serviços no caso da CGTI, melhoria de processos e realização de diversos treinamentos no caso da CGLI.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Portanto, considerando os resultados alcançados e apresentados neste relatório, constatamos que o Programa de Gestão na modalidade Teletrabalho da DIRAD é viável e eficiente para que o INPI continue alcançando suas metas institucionais e entregando resultados positivos para a sociedade.

SECAD/COADE/CGRH/DIRAD



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

PROGRAMA DE GESTÃO TELETRABALHO NO INPI

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Diretoria Executiva - DIREX

Período de Referência: janeiro a março / 2023



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO

CGRH

Adriana Maciel Vandystadt Bellon

Rafael Prendin Bott de Aquino

CQUAL

Adriana Figueiredo Cima

AECON

Fernando Linhares de Assis

Vera Lúcia de Souza

CGPE

Antônio Correa



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se aos resultados obtidos no primeiro trimestre de 2023, correspondentes aos meses de janeiro a março, do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no INPI da Diretoria Executiva (DIREX).

Tendo em vista a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o INPI publicou a Portaria INPI/PR nº 67, de 16 de setembro de 2022, instituindo o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para atender àquela nova norma. O índice de produtividade adicional foi definido na Tabela de Atividades da unidade, aprovada pela Presidência.

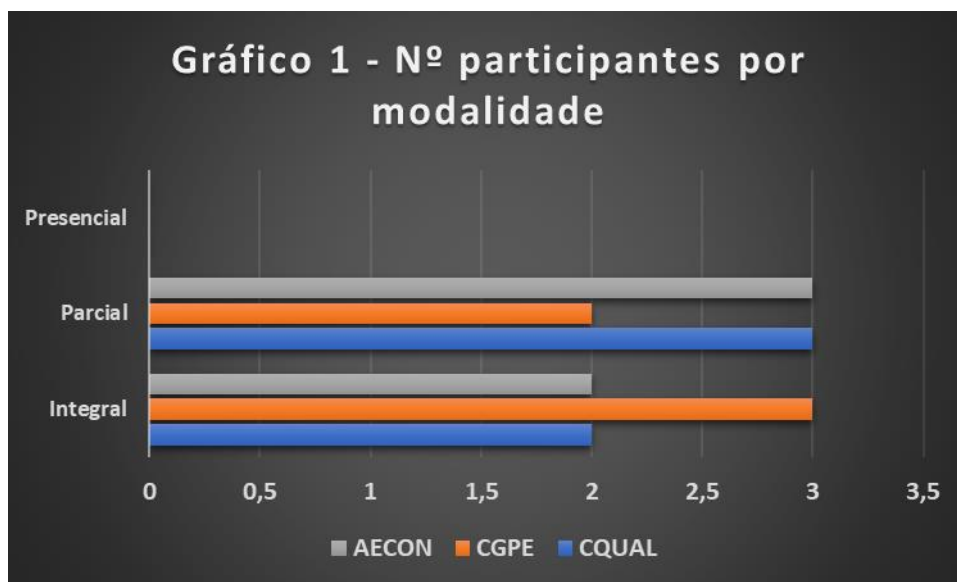
Os dados de produção foram fornecidos pelas unidades subordinadas à DIREX e a tabela de atividades vigente na unidade prevê ganho de produtividade de 30% para o teletrabalho integral e 20% para o teletrabalho. Portanto, o índice de produtividade final da unidade será o resultado proporcional de cada contribuição individual.

Vale ressaltar que, ao longo dos meses do período avaliado, os servidores em teletrabalho estão aptos a tirar licenças, férias ou situações similares que impedem o cálculo de suas produções em algum intervalo de tempo específico, motivo pelo qual as estatísticas mensais de produção podem apresentar variações no quantitativo total de servidores em teletrabalho entre os meses, porém, sem interferir no quantitativo total de servidores em teletrabalho no período completo de avaliação.

1o TRIMESTRE				
Modalidade	CQUAL	CGPE	AECON	TOTAL
Integral	2	3	2	7
Parcial	3	2	3	8
Presencial	0	0	0	0
TOTAL	5	5	5	15



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



2. ANÁLISE DOS RESULTADOS - CQUAL

2.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

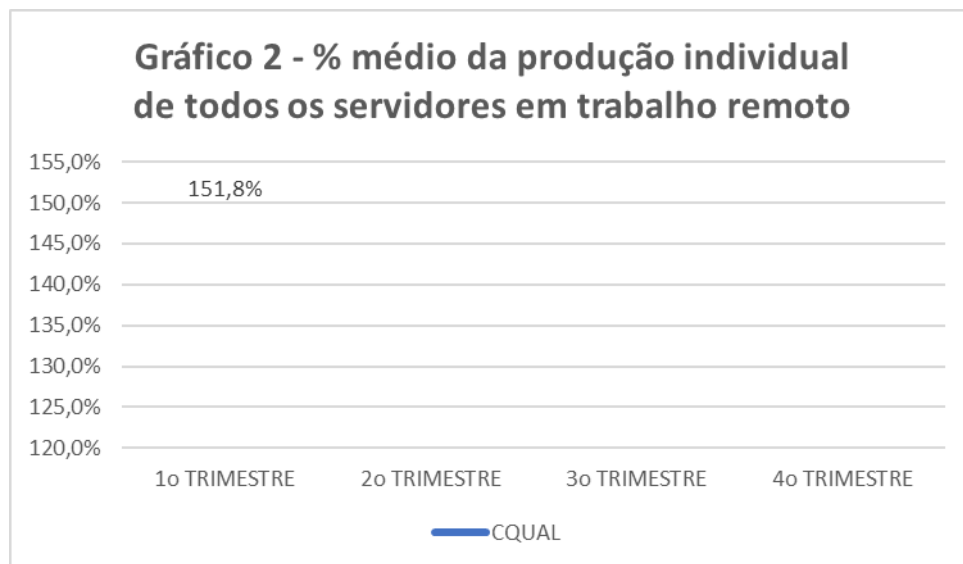
A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da CQUAL alcançada no período foi de **51,8% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

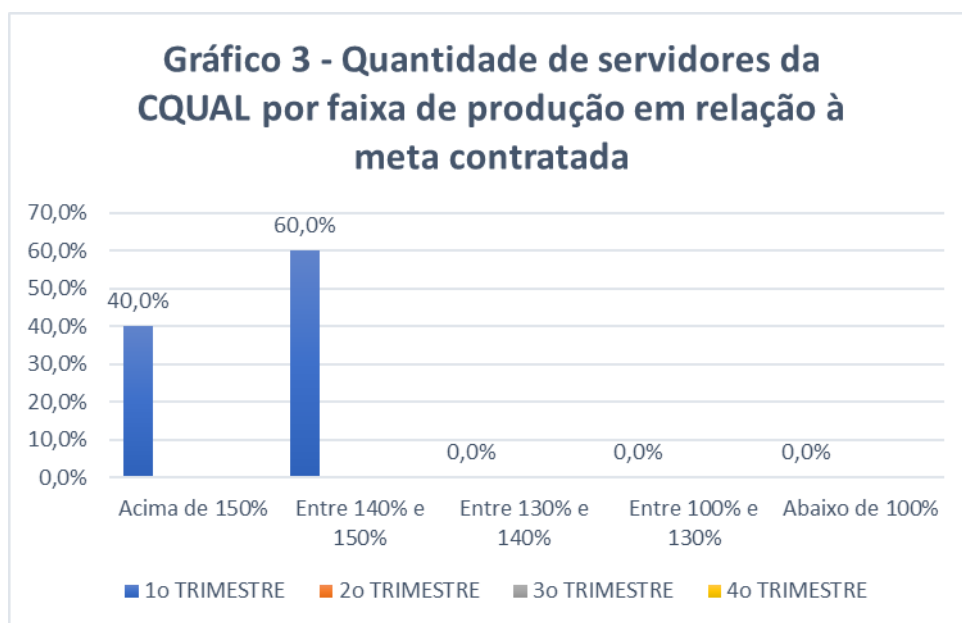
Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Coordenação-Geral	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
CQUAL	151,8%			



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **60%** do total de servidores no período avaliado produziram **acima de 40% e 40% produziram acima de 50% da meta contratada**.



Podemos observar que todos os servidores se concentra na faixa acima de 140%.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Revisão da Qualidade do Exame	15%
2,1	Otimização de processos (frente legado Prosperity)	14%
2,2	Otimização de processos (frente Contrato de Otimização de Processos - MBS)	14%
3	Programa MEG	34%
4	Pesquisa de satisfação da qualidade do exame	40%

Aqui foram elencados os projetos estratégicos e prioritários da CQUAL. Os demais projetos e atividades de rotina desempenhados pela equipe podem ser vistos nos planos de trabalho individuais de cada servidor.

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Reuniões de equipe CQUAL	4
2	Reuniões de equipe DIGEQ	2
3	Reuniões de equipe DIGER	2
4	Reuniões de equipe sobre o PGD	8

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	De forma geral, podemos perceber um acompanhamento mais próximo dos produtos entregues por parte da chefia tendo em vista que nos planos de trabalho há o registro detalhado das entregas esperadas e estimativa das horas a serem investidas em cada entrega. Isso permite que a chefia faça um melhor acompanhamento das entregas tanto em termos qualitativos, quanto em termos quantitativos. Antes de chegar na versão final do produto, os servidores apresentam os documentos para as chefias que avaliam se estão atendendo os objetivos esperados e proveem orientações adicionais em tempo hábil caso os produtos não estejam atendendo às especificações requeridas. A existência do plano de trabalho também é benéfica para o servidor pois traz maior clareza a respeito das atividades a serem executadas.
2	Utilização do Avaya para troca de mensagens, ligações e reuniões como canal de comunicação oficial entre todos os servidores.
3	Padronização do registro das atividades para todos os servidores da CQUAL e melhoria dos controles.
4	Utilização do Trello para o registro sobre o andamento dos projetos nas reuniões de equipe.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Dificuldades enfrentadas/Desafios	
1	Considerando o quantitativo de produtos contratados, incluídos e excluídos para todos os servidores, a CQUAL realizou 16% a mais de entregas. No que tange às horas trabalhadas, a equipe da CQUAL trabalhou 5% a mais que o total de horas contratadas, ainda que dentro das horas úteis.
2	Com relação ao preenchimento dos planos de trabalho executados, nos 2 primeiros meses de execução do programa, observou-se que alguns servidores não adotaram o hábito de realizar o registro periódico das atividades diretamente no template do plano de trabalho proposto pela CQUAL, o que exigiu um grande retrabalho.
3	Como a adesão da CQUAL ao PGD é recente estamos em fase de aprendizado, sendo necessário realizar 8 reuniões de equipe para prover orientações de preenchimento dos planos de trabalho, levantar melhorias nas planilhas de controle e aprender a usar o sistema PGDWEB e o cadastro das informações.
4	Três servidoras tiveram problemas ao cadastrar seus planos no Sistema PGDWEB sendo necessário acionar o SECAD e realizar testes no sistema.
5	A planilha de controle do PGD é bem detalhada e requer muita atenção no preenchimento, em função da falta de automação, está propensa a erros de preenchimento.
6	O registro do plano de trabalho e de sua execução devem ser feitos em 2 lugares distintos, em planilha Excel (que permite o controle necessário) e no sistema (definido institucionalmente) implicando em investimento de mais recursos.
7	Nenhum dos planos originalmente contratados dos 5 servidores refletiram fielmente o que foi planejado. Em todos os planos houve atividades/produtos excluídos e/ou incluídos. Com relação aos produtos excluídos, todas as justificativas foram registradas e acordadas previamente com as chefias.
8	No lançamento dos dados dos planos de trabalho de março no sistema PGDWEB, a CQUAL considerou cada hora útil do mês como uma repetição, o que ensejou o preenchimento de aproximadamente 160 linhas por servidor demandando um tempo considerável para registro dos dados no sistema.
9	O sistema PGDWeb só possui o local de execução presencial ou remoto, não apresentando opção aderente aos servidores em caráter híbrido.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

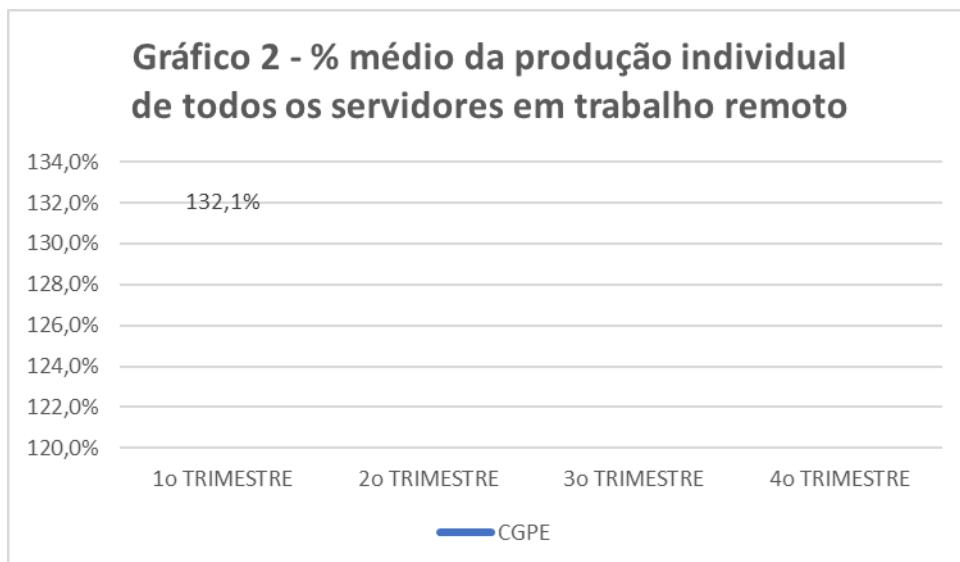
3. ANÁLISE DOS RESULTADOS - CGPE

3.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da CGPE alcançada no período foi de **32,1% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

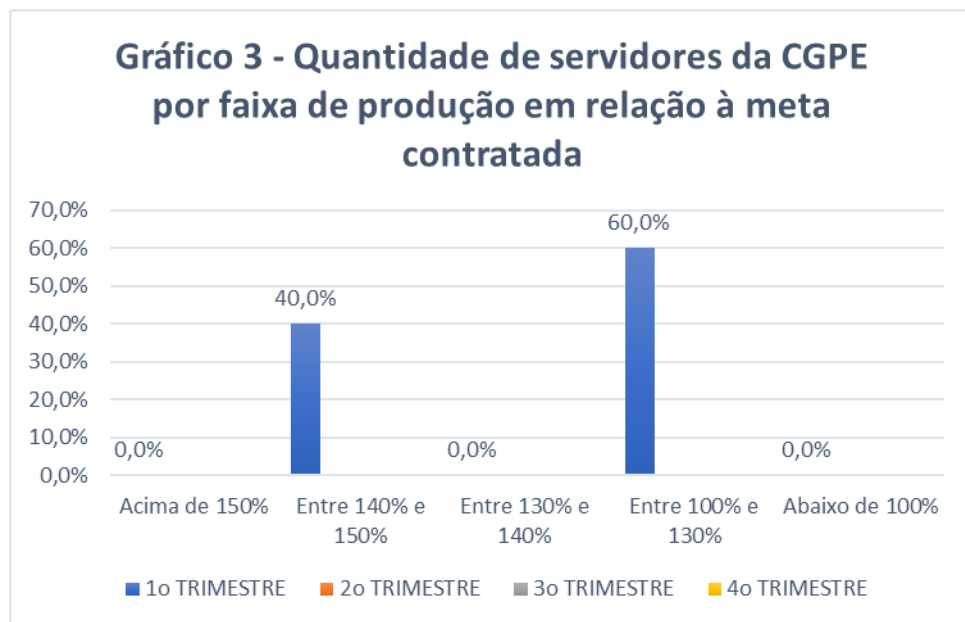
Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Coordenação-Geral	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
CGPE	132,1%			



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **40%** do total de servidores no período avaliado produziram **acima de 40% da meta contratada** enquanto **60%** produziram **até 30% acima da meta**.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Podemos observar que a maioria dos servidores se concentra na faixa entre 100% e 130%.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto	Melhoria
1	Relatório de Gestão para prestação de contas ao TCU	Aprimoramento das análises, gráficos e textos gerenciais
2	Relatório de Execução Anual do Plano de Ação 2022	Aprimoramento de análises, concisão e organização visual
3	Plano Estratégico 2023-2026	Metodologia aperfeiçoada, mapa estratégico aperfeiçoado, adição de camada de direcionadores estratégicos
4	Plano de Ação 2023	Alinhamento com o Plano Estratégico aperfeiçoado
5	Desenvolvimento da nova arquitetura do BI para o PA 2023	Aperfeiçoamentos na simplificação do layout e interação dos gráficos e informações pelo usuário

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Plano Estratégico 2023-2026	100
2	Plano de Ação 2023	100
3	Relatório de Gestão para prestação de contas ao TCU exercício 2022	100
4	Relatório de Execução Anual de 2022	100
5	Nova Central de Monitoramento	100
6	Implantação do MS-Project para projetização	100
7	Protótipo da ferramenta de priorização de projetos	100
8	Monitoramento do PGT/Transformagov	100

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Reuniões de equipe	2
2	Reunião de integração com a DIREX	1
3	Reunião Comitê de Governança Interna	1
4	Reuniões de projeto MEG	5
5	Reuniões semanais de retrospectiva realizadas pela equipe da DIGEP	10



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	Aperfeiçoamento metodológico do processo de elaboração do Plano Estratégico
2	Aperfeiçoamento do processo de projetização das ações do Plano de Ação (implantação MS-Project)
3	Aperfeiçoamento do modelo de Relatório de Execução Anual
4	Realização de oficina de planejamento estratégico em ambiente externo
5	Desenvolvimento de metodologia de avaliação de priorização de projetos
6	Aplicação piloto da metodologia de avaliação de riscos de projeto no Modelo de Excelência em Gestão (MEG)

Dificuldades enfrentadas	
1	Dificuldade de estimativa do tempo de duração das atividades
2	Interrupção do processo de planejamento institucional pela transição administrativa de governo
3	Dificuldade de previsão do cronograma para o Plano Estratégico e Plano de Ação uma vez que dependem das decisões superiores
4	Concomitância da elaboração do Relatório de Gestão para a prestação de contas, com a elaboração do Plano Estratégico e do Plano de Ação
5	Carência de recursos humanos nas equipes



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

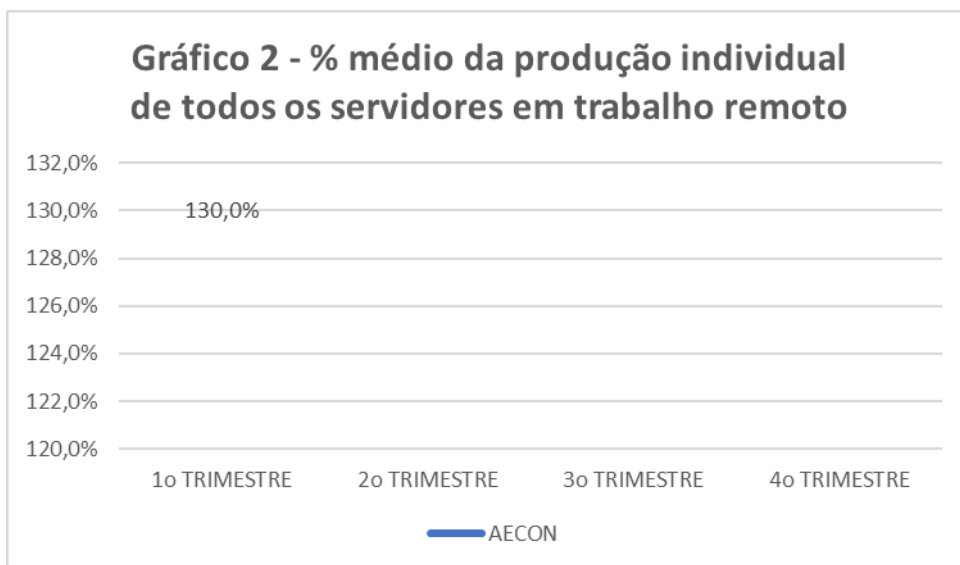
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS - AECON

4.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da AECON alcançada no período foi de **30% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Coordenação-Geral	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
AECON	130,0%			

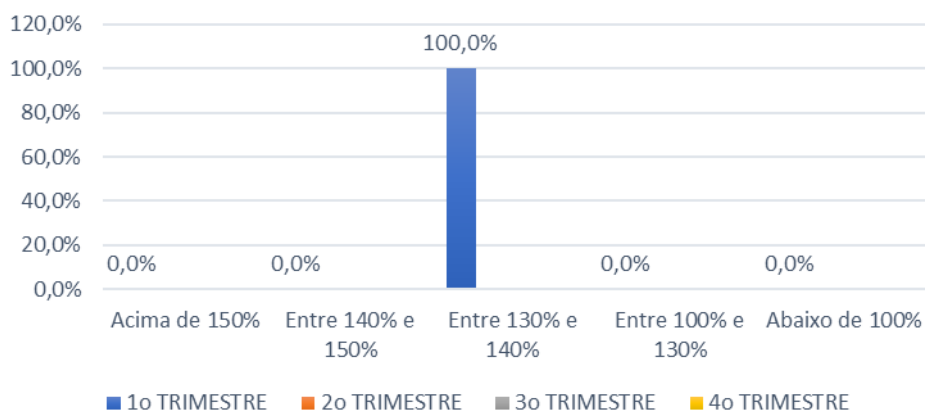


Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo **que 100% do total de servidores no período avaliado produziram 30% acima da meta contratada**.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

**Gráfico 3 - Quantidade de servidores da
AECON por faixa de produção em relação à
meta contratada**





MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

4.2 AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto	Melhoria
1	Boletim Mensal de Propriedade Industrial	melhorias em tabelas e gráficos
2	Boletim Mensal de Indicadores Institucionais de Marcas	melhorias em tabelas e gráficos
3	Boletim Mensal de Indicadores Institucionais de Desenhos Industriais	melhoria da automatização
4	Atualização das projeções para os pedidos futuros de Patentes, Marcas e DI	-
5	Elaboração de projeções para os pedidos futuros de Programas de Computador	-

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Boletins Mensais	100%
2	Estudo "O Uso da PI na Indústria de Alimentos e Bebidas" - versão final	20%
3	Estudo "O Perfil de Gênero nas Patentes de Invenção depositadas no Brasil"	16%
4	Projeto "Working Paper Series do INPI"	10%
5	Atualização de dados mensais da base de dados BADEPI	100%
6	Atualização de indicadores institucionais mensais	100%
7	Atualização de dados anuais na base BADEPI	70%

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Reunião presencial: Planejamento as atividades da DIECO	1
2	Reunião presencial: Monitoramento das atividades e projetos	2
3	Reunião virtual: Monitoramento das atividades e projetos	9

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	Capacitação em Fundamentos de AIR (2 servidores)
2	Curso AUTOLIDERANÇA (2 servidores)
3	Mentoring e coaching com apoio da DISAO (1 servidor)
4	Capacitação: Métodos estatísticos e econométricos, através de pesquisa na internet sobre conteúdos pertinentes (1 servidora)
5	Participação em curso sobre Séries Temporais do Instituto de Economia da UFRJ (1 servidora)
6	Ferramentas de Trabalho / EXCEL: Uso de Tabela Dinâmica (1 servidor)
7	Registro das entregas realizadas para inserção no monitoramento e documentação do PGD



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Dificuldades enfrentadas	
1	A AECON possui 2 unidades internas: Divisão de Estatística (DIEST) e Divisão de Estudos Econômicos (DIECO). A equipe da DIEST é formada por apenas 1 servidora, que também é responsável pela Chefia da unidade. A equipe da DIECO foi reduzida de 4 servidores (incluindo o servidor responsável pela Chefia da DIECO) para 3 servidores, em razão do encerramento da movimentação da servidora Vanessa Castro Ferreira. No trimestre jan-mar/2023 a servidora participou apenas com 2 dias úteis.

5. CONCLUSÃO

O presente relatório apresentou os resultados do Programa de Gestão e Desempenho da DIREX e suas unidades subordinadas para o primeiro trimestre de 2023 nas modalidades presencial e teletrabalho integral e parcial, comparando-o com a produção dos servidores que se mantiveram no trabalho presencial.

Iniciou-se o trimestre com 15 servidores participantes, sendo 7 na modalidade de teletrabalho integral e 8 na modalidade de teletrabalho parcial.

Observa-se pelos gráficos que todos os participantes da CQUAL ultrapassaram um percentual de 30% acima da meta contratada para o trabalho presencial e o percentual médio da produção individual ficou em **51,8%**. A CGPE atingiu o percentual de **32,1%** acima da meta e a AECON **30%**, tendo em vista haver participantes na modalidade de teletrabalho parcial, que prevê 20% de aumento de produtividade.

Houve agilização e melhoria nos serviços prestados aos clientes internos com ganho de produtividade na análise de processos, maior agilidade no tempo de resposta às unidades, inovação na oferta de diferentes modalidades e canais de comunicação de forma a atender as necessidades do público-alvo de maneira mais eficiente, redução do tempo gasto na organização e gestão dos documentos, melhoria na automatização dos boletins de indicadores, aprimoramento das análises, gráficos e textos gerenciais e metodologia aperfeiçoada do Plano Estratégico.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Foi dado andamento a 19 projetos conforme prazos acordados. Além disso, foram realizados eventos de integração no período, resultando na agilização dos projetos em andamento.

Portanto, considerando os resultados alcançados e apresentados neste relatório, constatamos que o Programa de Gestão na modalidade Teletrabalho da DIREX é viável e eficiente para que o INPI continue alcançando suas metas institucionais e entregando resultados positivos para a sociedade.

SECAD/COADE/CGRH/DIRAD



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

PROGRAMA DE GESTÃO TELETRABALHO NO INPI

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Gabinete da Presidência – PR GAB

Período de Referência: janeiro a março / 2023



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO

CGRH

Adriana Maciel Vandystadt Bellon

Rafael Prendin Bott de Aquino

PR GAB

Ana Paula Gomes Pinto

COINS SP

Aline Cardoso dos Santos

Mauro Catharino Vieira da Luz

COINS DF

Michele de Moraes Sedrez

COINT

Iloana Peyroton da Rocha

Érika de Holanda Leite

CCOM

Iloana Peyroton da Rocha

Érika de Holanda Leite



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se aos resultados obtidos no primeiro trimestre de 2023, correspondentes aos meses de janeiro a março, do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no INPI do Gabinete da Presidência (PRGAB) e unidades subordinadas.

Tendo em vista a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o INPI publicou a Portaria INPI/PR nº 67, de 16 de setembro de 2022, instituindo o novo Programa de Gestão e Desempenho (PGD) em conformidade com a supracitada norma. O índice de produtividade adicional foi definido nas Tabelas de Atividades das unidades, aprovadas pela Presidência.

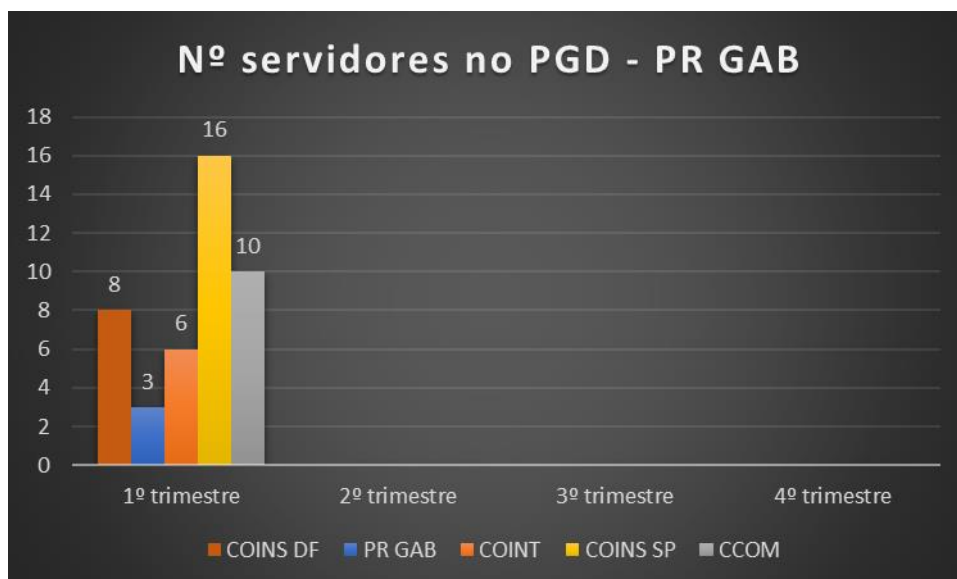
Os dados de produção foram fornecidos pela PRGAB e as tabelas de atividades vigentes nas unidades prevê ganho de produtividade de 0% a 20% para os participantes do teletrabalho parcial, única modalidade existente no PGD da unidade. Portanto, o índice de produtividade final da unidade será o resultado proporcional de cada contribuição individual.

Vale ressaltar que, ao longo dos meses do período avaliado, os servidores em teletrabalho estão aptos a tirar licenças, férias ou situações similares que impedem o cálculo de suas produções em algum intervalo de tempo específico, motivo pelo qual as estatísticas mensais de produção podem apresentar variações no quantitativo total de servidores em teletrabalho entre os meses, porém, sem interferir no quantitativo total de servidores em teletrabalho no período completo de avaliação.

Tabela 1 – N° de servidores avaliados no PGD por unidade - PR GAB				
Unidade	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre
PR GAB	3	0	0	0
COINT	6	0	0	0
CCOM	10	0	0	0
COINS SP	16	0	0	0
COINS DF	8	0	0	0
TOTAL	43	0	0	0



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

2.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

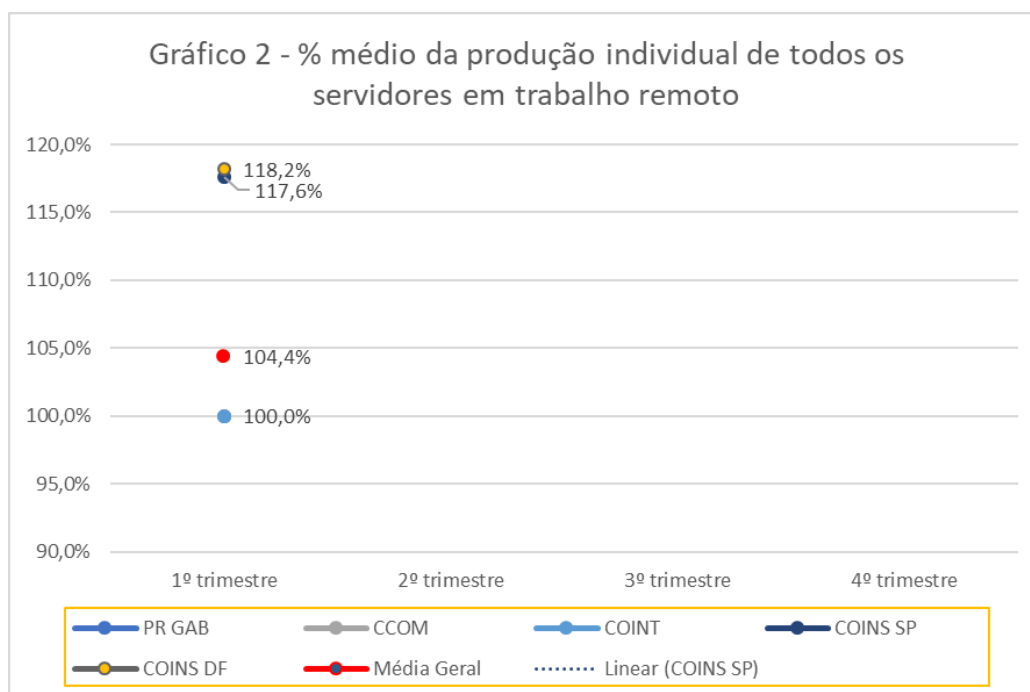
A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da PRGAB alcançada no período foi de **4,4% cima da média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Unidade	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre
PR GAB	100,0%			
CCOM	100,0%			
COINT	100,0%			
COINS SP	117,6%			
COINS DF	118,2%			
Média Geral	104,4%			



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

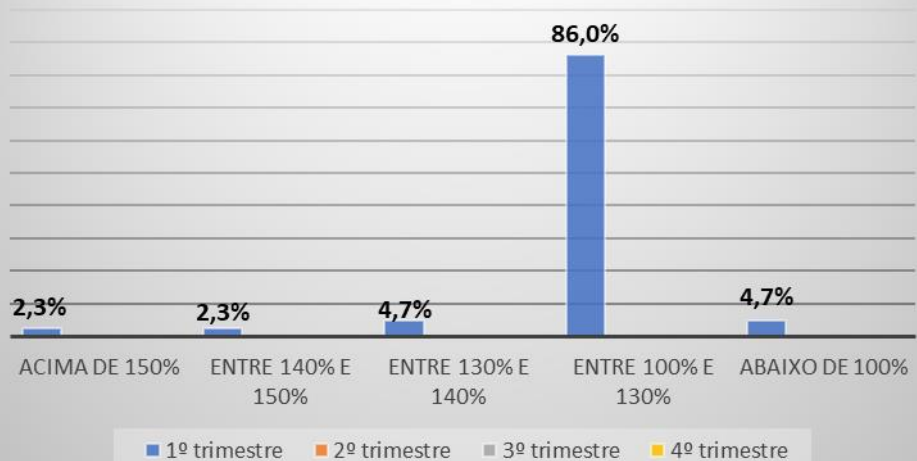


Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 2, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **86%** do total de servidores no período avaliado produziram entre **100%, 130%** da meta estipulada, já que todos os servidores estão no Teletrabalho parcial e as tabelas de atividades das unidades permitem não haver adicional de produtividade, **4,3%** produziram acima de **140%**, **4,7%** produziram entre **130% e 140% acima da meta contratada**.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Gráfico 2 - Quantidade de servidores da PR GAB por faixa de produção em relação à meta contratada





MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto	Melhoria
1	Rotinas administrativas de assessoria e de apoio à gestão	Maior concentração e qualidade no desenvolvimento e registro das rotinas e processos recebidos
2	Produção de peças de divulgação	Aumento da produção de peças em formato audiovisual.
3	Monitoramento de Redes Sociais	Melhoria na qualidade dos dados de monitoramento das redes sociais
4	Fiscalização de contratos	Maior rapidez na resposta
5	Controle do Almoxarifado	Maior eficiência
6	Apoio à coordenação de relações institucionais	Maior quantidade de demandas despachadas.
7	Coordenação da unidade	Maior fluxo das atividades realizadas
8	Exames de pedidos de patentes e marcas	Maior quantidade de exames realizados.
9	Reuniões realizadas para gestão administrativa, organização de missões, eventos, capacitações e negociações internacionais.	Menos atrasos e mais produtividade nas reuniões online, com mais resultados em menos tempo, tanto com servidores do INPI, quanto com parceiros externos.
10	Gestão administrativa	Maior disponibilidade de horário dos servidores para as atividades, uma vez que não há necessidade de perda de tempo com o deslocamento.

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Plano de Comunicação 2023-2026 (em construção)	30
2	Plano de Marketing Digital 2023-2026 (em construção)	15
3	Plano de Marketing Interno (em construção)	15
4	Projeto de Identidade Visual	10
5	Construção de uma nova intranet	50
6	Programa Anual de RI com o Legislativo	20
7	Programa de Acompanhamento da ENPI	20
8	IRRADIAR	30
9	Desfazimento	80
10	Promoção da Integração Regional em PI	21
11	Programa de Gênero, Diversidade e Inclusão	35
12	Promoção de Acordos para Inovação - Dinamarca	25
13	Elaboração dos Guias de Negócios de Singapura	40



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Reunião com Ouvidoria sobre atualização do Portal do INPI	1
2	Reunião da Comissão Permanente de Avaliação de Documentos do INPI	1
3	Reunião de feedback sobre Oficina de Planejamento	2
4	Reunião de feedback sobre Oficina de Planejamento	2
5	Reunião sobre Adequação do Portal INPI ao Sistema de Design do Governo Federal	5
6	Reunião sobre Planejamento da Nova Intranet	6
7	Reunião sobre Projeto de Identidade Visual	3
8	Reunião sobre Calendário de Campanhas 2023	3
9	Reunião sobre Calendário de Eventos 2023	3
10	Reunião sobre Contratação de Serviços de Eventos	3
11	Reunião Semanal de Atualização e Orientação	10
12	Reunião sobre Construção dos Projetos da CCOM previstos no Plano Estratégico 2023-2026	5

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	Melhoria no registro das atividades, possibilitando maior conhecimento sobre seu desempenho, consequentemente, tomando-o mais eficaz
2	Melhoria na comunicação virtual da equipe
3	Implementação de reunião semanal de atualização e orientação de demandas
4	Uso de ferramentas de gestão de equipe, como Trello, para organização de demandas
5	Maior comunicação e entrosamento entre a equipe.
6	Maior quantidade de pedidos de patentes e marcas realizados.
7	Melhoria da entrega dos produtos demandados à unidade.
8	Melhoria das atividades de logística da unidade.
9	Monitoramento mais apurado das atividades realizadas para inserção no PGD Web

Dificuldades enfrentadas	
1	Utilização do sistema PGD Web
2	A falta de prática na comunicação, por parte de quem está no presencial, gerou, de início, a duplicidade de trabalho. Com o tempo, amparados pelo risco da
3	Para a Chefia, a manutenção do controle de ponto pelo SISREF, sem a efetiva marcação do servidor, é um problema ainda em fase de ajuste. No primeiro mês, em razão da fase experimental e de um mês reduzido, o servidor manteve a regularidade do ponto, mas após isso, não houve mais registro. Assim,
4	Falta de normativos internos que esclareçam quais os vínculos entre as informações dispostas no PGD Web e nas demais plataformas de controle de produção internas do INPI (MarcasData e SISCAP).
5	Falta de padronização de pontuação nas entregas das atividades de manutenção da unidade e relações institucionais para se mensurar de forma integrada todos os setores do INPI, que fazem atividades semelhantes (despachos e controles de documentos no SEI, reuniões externas, participação de eventos, controle de almoxarifado, etc).
6	O PGDweb trabalha com horas e não com pontuação de entregas, o que impede a inserção do aumento em pontuação das entregas realizadas.
7	Dificuldade de acompanhar a produtividade da DIRMA e do Técnico da DIRPA em tempo real.
8	O sistema PGD Web não está adaptado para a inclusão de todas as atividades da área, faltando desde campos para justificar as horas usadas além das previstas no mês, até caracteres para descrever as entregas.
9	O sistema Avaya frequentemente apresenta erros que dificultam a realização de reuniões.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

3. CONCLUSÃO

O presente relatório apresentou os resultados do Programa de Gestão e Desempenho para o primeiro trimestre de 2023 do Gabinete da Presidência e suas unidades subordinadas na modalidade teletrabalho parcial, comparando-o com a produção dos servidores que se mantiveram no trabalho presencial.

Iniciou-se o trimestre com 43 servidores participantes na modalidade de teletrabalho parcial e 1 na modalidade presencial.

Observa-se pelos gráficos **86%** do total de servidores no período avaliado produziram entre **100%, 130%** da meta estipulada, já que todos os servidores estão no Teletrabalho parcial e as tabelas de atividades das unidades permitem não haver adicional de produtividade, **4,3%** produziram acima de **140%**, **4,7%** produziram entre **130% e 140% acima da meta contratada**.

Houve melhoria nos serviços prestados aos clientes internos com a adoção do modelo de home-office, com um aumento na capacidade de concentração de quem executa esta tarefa por estar em um ambiente isolado e, conseqüentemente, isto gerou uma melhoria na qualidade do produto final; maior eficiência nas entregas e aumento do número de exames realizados pelos servidores das áreas-fim participantes.

Além disso, foram realizadas diversas reuniões de feedback, acompanhamento e de projetos no período, tendo sido conduzidos 12 projetos.

Portanto, considerando os resultados alcançados e apresentados neste relatório, constatamos que o Programa de Gestão na modalidade Teletrabalho da PR GAB é viável e eficiente para que o INPI continue alcançando suas metas institucionais e entregando resultados positivos para a sociedade.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

PROGRAMA DE GESTÃO TELETRABALHO NO INPI

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Auditoria Interna (AUDIT)

Período de Referência: janeiro a março / 2023



**MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL**

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO

CGRH

Adriana Maciel Vandystadt Bellon

Rafael Prendin Bott de Aquino

AUDIT

Ricardo Scofield Lauer



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se aos resultados obtidos no primeiro trimestre de 2023, correspondentes aos meses de janeiro a março, do Programa de Gestão do Teletrabalho no INPI da Auditoria Interna (AUDIT).

Tendo em vista a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o INPI publicou a Portaria INPI/PR nº 67, de 16 de setembro de 2022, instituindo o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para atender àquela nova norma. O índice de produtividade adicional foi definido na Tabela de Atividades da unidade, aprovada pela Presidência.

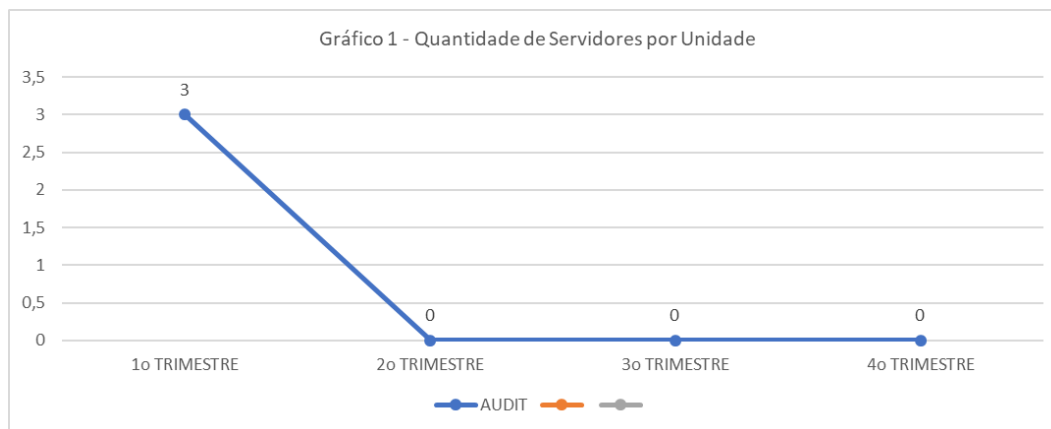
Os dados de produção foram fornecidos pela AUDIT e a tabela de atividades vigente na unidade prevê diferentes aumento de produtividade de 30% em relação aos servidores que não participam do PGD.

Vale ressaltar que, ao longo dos meses do período avaliado, os servidores em teletrabalho estão aptos a tirar licenças, férias ou situações similares que impedem o cálculo de suas produções em algum intervalo de tempo específico, motivo pelo qual as estatísticas mensais de produção podem apresentar variações no quantitativo total de servidores em teletrabalho entre os meses, porém, sem interferir no quantitativo total de servidores em teletrabalho no período completo de avaliação.

Tabela 1 – Nº de servidores <u>avaliados</u> em teletrabalho por modalidade do PGD (AUDIT)				
Modalidade	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
Integral	1	0	0	0
Parcial	2	0	0	0
Presencial	0	0	0	0
TOTAL	3	0	0	0



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

2.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

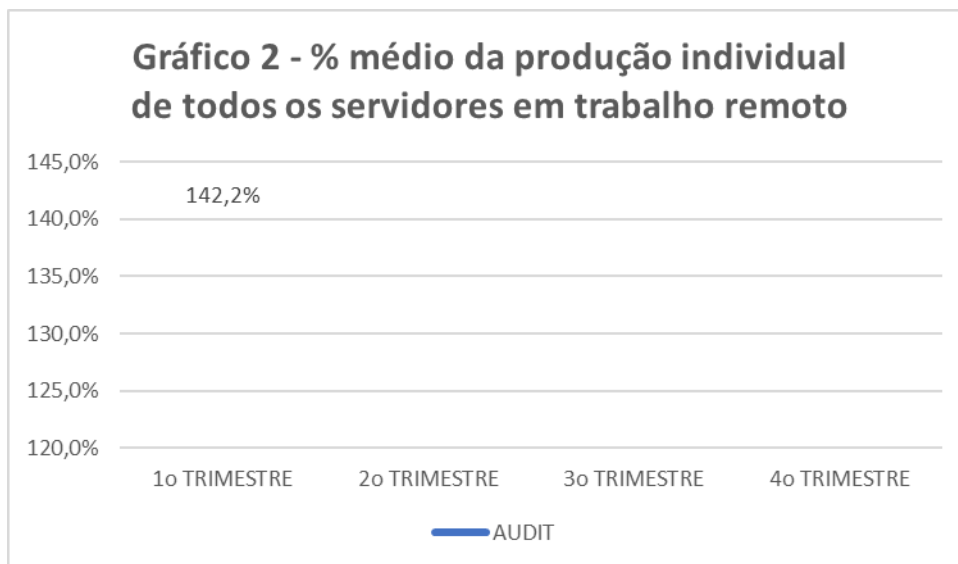
O percentual médio da produção individual alcançada no período superou em **42% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2, abaixo:

Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Coordenação-Geral	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
AUDIT	142,2%			

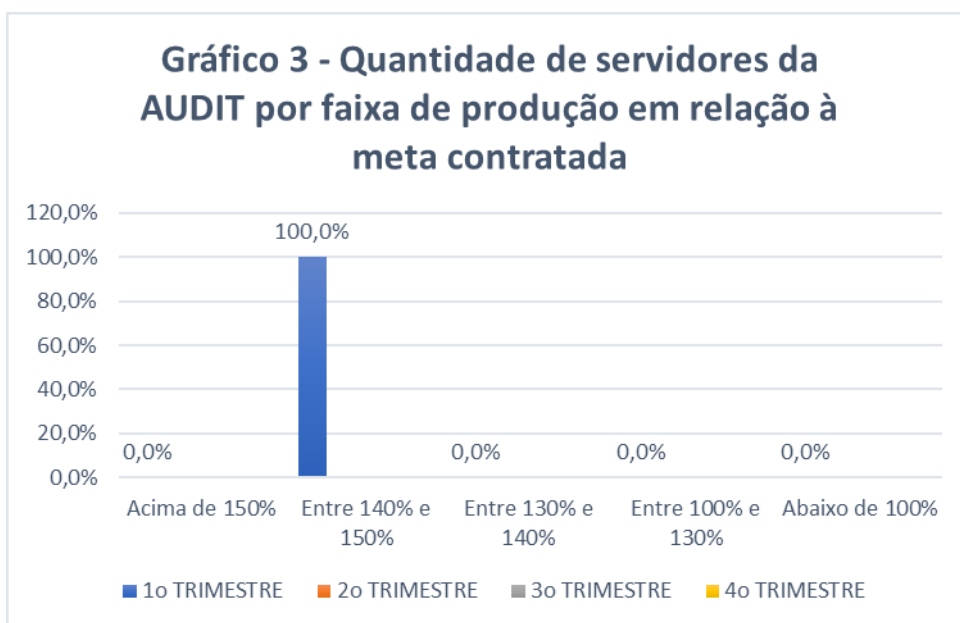
No gráfico 2 abaixo, é apresentado o percentual médio da produção individual de todos os servidores em trabalho remoto.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **100%** do total de servidores no período avaliado produziram mais de **40% acima da meta contratada**.



Podemos observar que todos os servidores se concentram na faixa entre 140% de 150%.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto	Melhoria
1	Benefício não financeiro apurado e registrado na Planilha de Controle e no sistema e-Aud	Tempestividade na apuração
2	Reuniões da equipe da AUDIT sobre o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade - PGMQ	Elaboração de ata de reunião
3	PGMQ	Elaboração de minuta do Plano de Negócios
4	PGMQ	Elaboração de minuta do Manual do PGMQ

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da AUDIT - PGMQ :	
	1.1 Elaboração da minuta do Plano de Negócio	80
	1.2 Elaboração da minuta do Manual do PGMQ	50
	1.3 Revisão do Estatuto	30
	1.4 Elaboração do DFD com vistas a associação ao IIA Brasil em atendimento ao KPA 3.4 (Profissionais qualificados)	100

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	PGMQ AUDIT	2
2	Assessoramento - Prestação de Contas	2
3	Avaliação - Prestação de Contas	2
4	Planejamento e execução do PGD da AUDIT	3

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	Elaboração de atas das reuniões do PGMQ

Dificuldades enfrentadas	
1	Utilização do Sistema PGD (pgdweb.inpi.gov.br)
2	Revisão do Plano de Negócios da AUDIT



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

3. CONCLUSÃO

O presente relatório apresentou os resultados do Programa de Gestão do INPI para o primeiro trimestre de 2023, na modalidade teletrabalho integral, para os participantes do programa na AUDIT, comparando-o com a produção dos servidores que se mantiveram na modalidade presencial.

Iniciou-se o trimestre com 5 servidores participantes, todos de nível superior.

Os resultados alcançados foram bastante positivos, sendo que todos os participantes atingiram o percentual de 40% acima da meta contratada para o trabalho presencial mesmo sendo 1 participante do teletrabalho integral e 2 do teletrabalho parcial.

Houve melhoria nos produtos entregues pela unidade como tempestividade no benefício não financeiro apurado e registrado na planilha de controle e no sistema e-Aud, otimização das reuniões da equipe da AUDIT sobre o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade – PGMQ, com a elaboração de atas das reuniões, otimização também do PGMQ com a elaboração de minuta do Plano de Negócios e do Manual do PGMQ.

Foram executados 4 projetos de responsabilidade da unidade e realizadas 9 reuniões de integração da equipe.

Portanto, considerando os resultados alcançados e apresentados neste relatório, constatamos que o Programa de Gestão na modalidade Teletrabalho na Auditoria Interna permanece sendo viável para que o INPI continue alcançando suas metas institucionais e entregando resultados positivos para a sociedade.

SECAD/COADE/CGRH/DIRAD



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

PROGRAMA DE GESTÃO TELETRABALHO NO INPI

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Corregedoria - COGER

Período de Referência: janeiro a março / 2023



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO

CGRH

Adriana Maciel Vandystadt Bellon

Rafael Prendin Bott de Aquino

COGER

Ana Kelly S. Guimarães

Caetano Carqueja de Lara



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se aos resultados obtidos no primeiro trimestre de 2023, correspondentes aos meses de janeiro a março, do Programa de Gestão do Teletrabalho no INPI da Corregedoria (COGER).

Tendo em vista a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o INPI publicou a Portaria INPI/PR nº 67, de 16 de setembro de 2022, instituindo o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para atender àquela nova norma. O índice de produtividade adicional foi definido na Tabela de Atividades da unidade, aprovada pela Presidência.

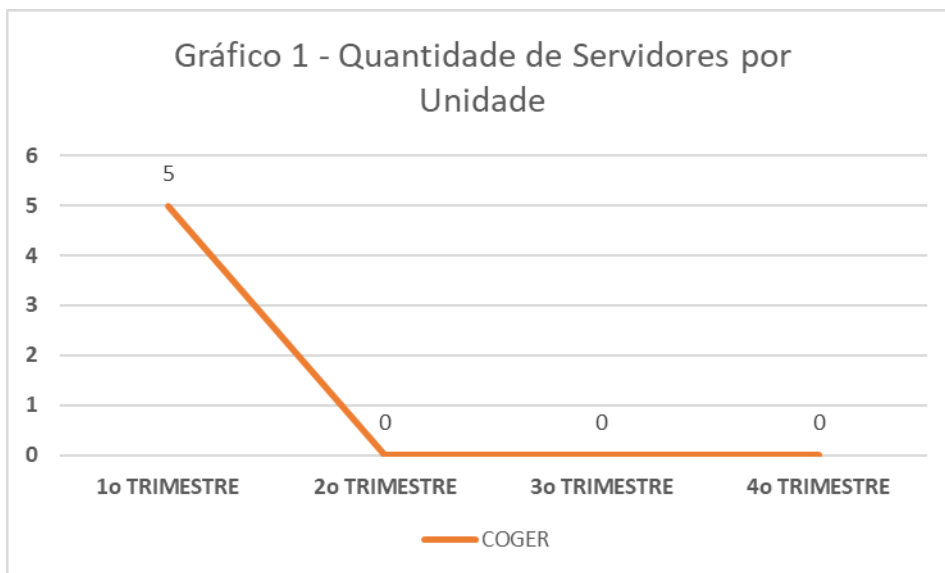
Os dados de produção foram fornecidos pela COGER e a tabela de atividades vigente na unidade prevê diferentes aumento de produtividade de 20% em relação aos servidores que não participam do PGD, tendo em vista que todos os servidores da unidade participam do PGD na modalidade de teletrabalho parcial.

Vale ressaltar que, ao longo dos meses do período avaliado, os servidores em teletrabalho estão aptos a tirar licenças, férias ou situações similares que impedem o cálculo de suas produções em algum intervalo de tempo específico, motivo pelo qual as estatísticas mensais de produção podem apresentar variações no quantitativo total de servidores em teletrabalho entre os meses, porém, sem interferir no quantitativo total de servidores em teletrabalho no período completo de avaliação.

Tabela 1 – N° de servidores avaliados em teletrabalho por cargo.				
Cargo	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
Técnico	0	0	0	0
Pesquisador	3	0	0	0
Analista	2	0	0	0
TOTAL	5	0	0	0



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

2.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

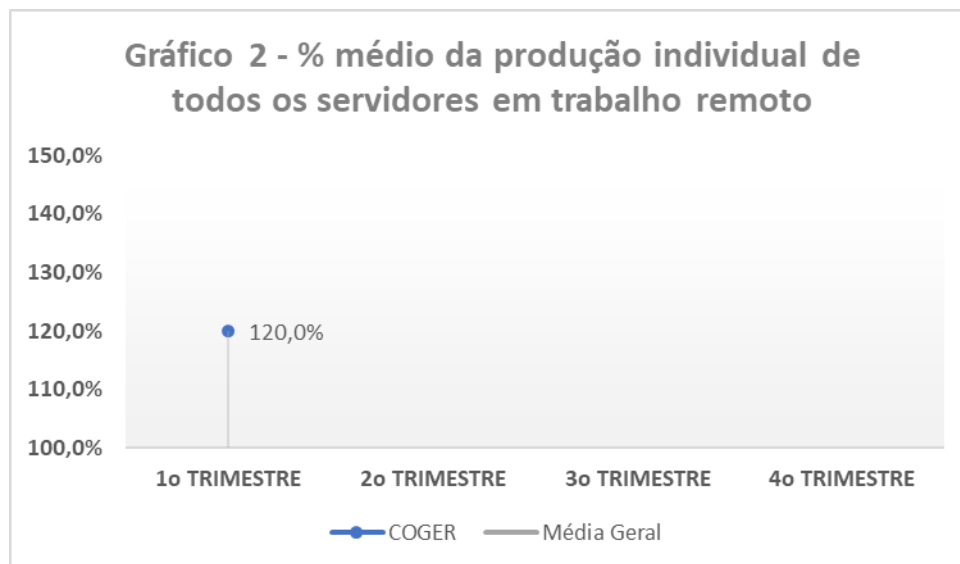
O percentual médio da produção individual alcançada no período superou em **20% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2, abaixo:

Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Unidade	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
COGER	120,0%			
Média Geral	120,0%			

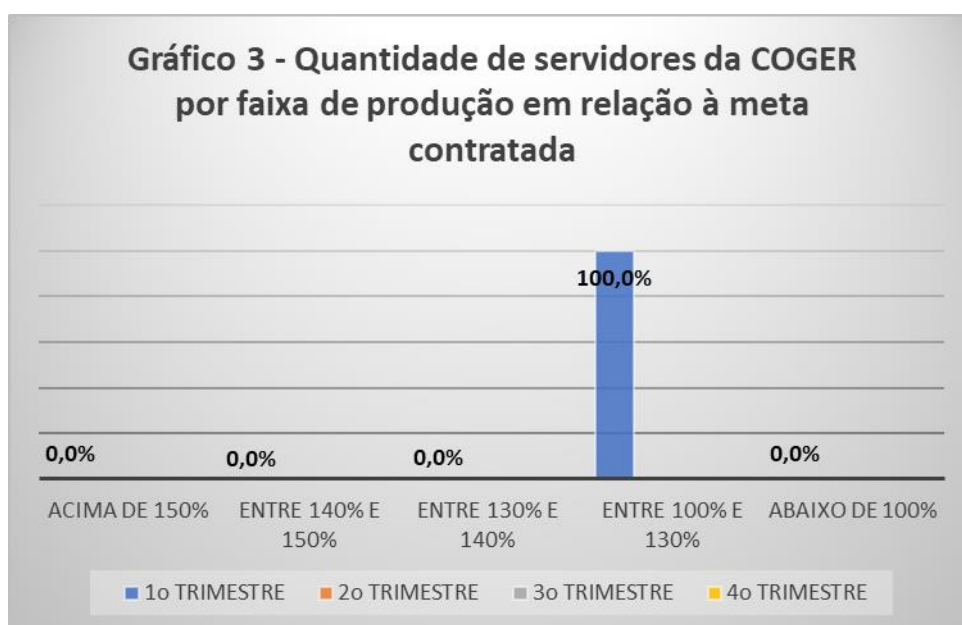
No gráfico 2 abaixo, é apresentado o percentual médio da produção individual de todos os servidores em trabalho remoto.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **100%** do total de servidores no período avaliado produziram **20% acima da meta contratada**.



Podemos observar que todos os servidores se concentram na faixa entre 100% de 130%.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto	Melhoria
1	Organização e promoção da Hora da Corregedoria	Criação de identidade visual para o evento e ajustes para adequação da plataforma de transmissão do evento
2	Resposta às demandas administrativas e projetos da COGER	Melhoria da qualidade no oferecimento de resposta às demandas administrativas encaminhadas à COGER
3		
4		

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Demandas administrativas - Diminuição do prazo para resposta e melhoria da qualidade	100
2	Atuação em Comissões de Processo Administrativo Disciplinar e investigações - Atuação em consonância com o previsto na NOTA TÉCNICA Nº 2491/2022/CGUNE/CRG	100
3	Promoção de ações de capacitação em matéria correcional: Hora da Corregedoria (prevenção) - Confecção de identidade visual para a Hora da Corregedoria; Organização e promoção dos eventos realizados entre 30 de janeiro de 2023 e 31 de março de 2023; Busca de uma solução junto à CGTI para a plataforma de apresentação do evento	100
4	Banco de entendimentos da Corregedoria - Reuniões com pontos focais de unidades do INPI e arquitetura do projeto	100

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Integração com a equipe às quartas-feiras, presencialmente, semanalmente (01/02; 08/02; 15/02; 01/03; 08/03; 15/03; 22/03; 29/03; 05/04; 12/04; 19/04 e 26/04)	12
2	Feedback individual para os servidores, presencialmente, uma vez por semana, conforme dias/datas pré-acordados de acordo com o Plano de Trabalho.	12
3		
4		

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	O período em apuração através deste relatório corresponde há pouco mais de dois meses de acompanhamento das atividades, sendo que nesses meses alguns servidores gozaram de afastamento em razão de férias ou folgas do TRE, motivo pelo qual entende-se que aspectos relacionados às boas práticas e eventuais melhorias serão melhor observados com um tempo maior de avaliação, uma vez que demandam uma análise prolongada no tempo.

Dificuldades enfrentadas	
1	Acesso e ferramentas do sistema PDG WEB
2	Excesso de burocratização das bases de dados do INPI, com a falta de integração entre o SISREF e o PDG WEB
3	Problemas operacionais do sistema de comunicação integrada do INPI, o Avaya
4	Não disponibilização pelo INPI de uma ferramenta de gerenciamento de equipes, a exemplo do Teams



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

3. CONCLUSÃO

O presente relatório apresentou os resultados do Programa de Gestão do INPI para o primeiro trimestre de 2023, na modalidade teletrabalho integral, para os participantes do programa na COGER, comparando-o com a produção dos servidores que se mantiveram na modalidade presencial.

Iniciou-se o ano com 5 servidores participantes, todos de nível superior.

Os resultados alcançados foram bastante positivos, sendo que todos os participantes atingiram o percentual de 20% acima da meta contratada para o trabalho presencial e o percentual médio da produção individual ficou em **20%** acima desta meta, tendo em vista todos os servidores participarem do teletrabalho na modalidade parcial.

Houve melhoria nos produtos entregues pela unidade como a criação de identidade visual para o evento da Hora da Corregedoria e ajustes para adequação da plataforma de transmissão do evento, melhoria da qualidade no oferecimento de resposta às demandas administrativas.

Foram executados 4 projetos de responsabilidade da unidade e realizadas 12 integrações presenciais da equipe, assim como reuniões de feedback individual com os servidores.

Portanto, considerando os resultados alcançados e apresentados neste relatório, constatamos que o Programa de Gestão na modalidade Teletrabalho na COGER permanece sendo viável para que o INPI continue alcançando suas metas institucionais e entregando resultados positivos para a sociedade.

SECAD/COADE/CGRH/DIRAD



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

PROGRAMA DE GESTÃO TELETRABALHO NO INPI

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

OUVIDORIA (OUVID)

Período de Referência: janeiro a março / 2023



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO

CGRH

Adriana Maciel Vandystadt Bellon

Rafael Prendin Bott de Aquino

OUVID

Davison Rego Menezes



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se aos resultados obtidos no primeiro trimestre de 2023, correspondentes aos meses de janeiro a março, do Programa de Gestão do Teletrabalho no INPI da Ouvidoria (OUVID).

Tendo em vista a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o INPI publicou a Portaria INPI/PR nº 67, de 16 de setembro de 2022, instituindo o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para atender àquela nova norma. O índice de produtividade adicional foi definido na Tabela de Atividades da unidade, aprovada pela Presidência.

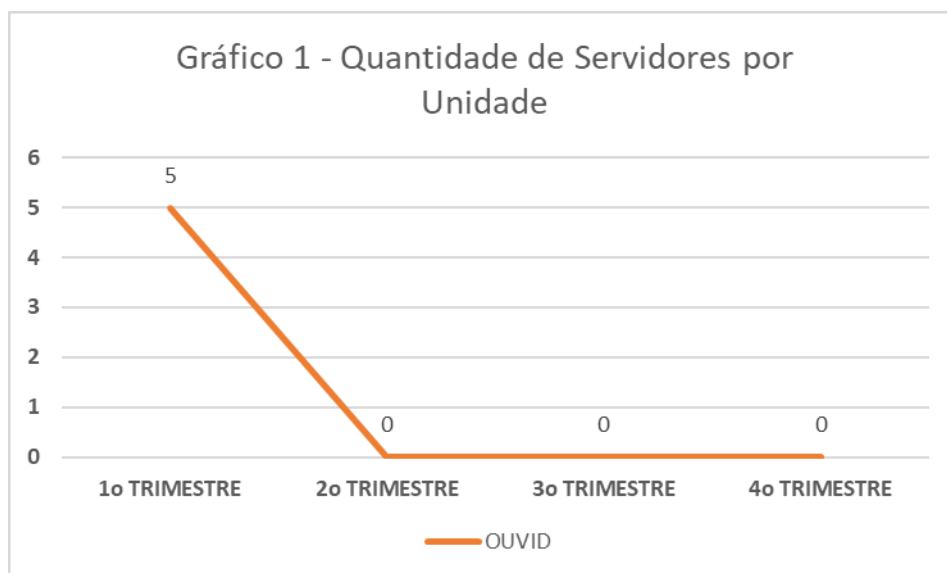
Os dados de produção foram fornecidos pela OUVID e a tabela de atividades vigente na unidade prevê diferentes aumento de produtividade de 30% em relação aos servidores que não participam do PGD.

Vale ressaltar que, ao longo dos meses do período avaliado, os servidores em teletrabalho estão aptos a tirar licenças, férias ou situações similares que impedem o cálculo de suas produções em algum intervalo de tempo específico, motivo pelo qual as estatísticas mensais de produção podem apresentar variações no quantitativo total de servidores em teletrabalho entre os meses, porém, sem interferir no quantitativo total de servidores em teletrabalho no período completo de avaliação.

Tabela 1 – Nº de servidores <u>avaliados</u> em teletrabalho por cargo.				
Cargo	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
Técnico	2	0	0	0
Analista	3	0	0	0
TOTAL	5	0	0	0



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

2.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

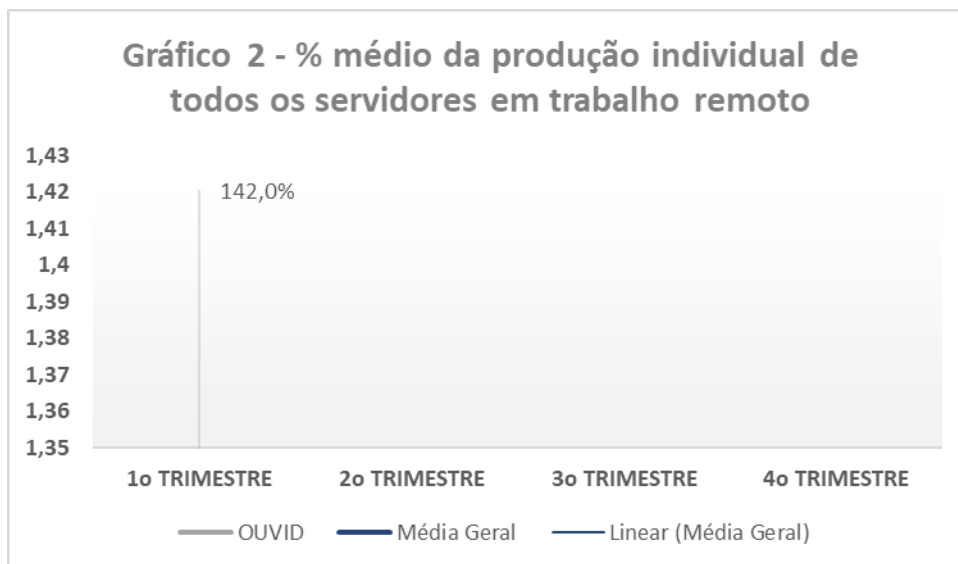
O percentual médio da produção individual alcançada no período superou em **42% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2, abaixo:

Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Unidade	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
OUVID	142,0%			

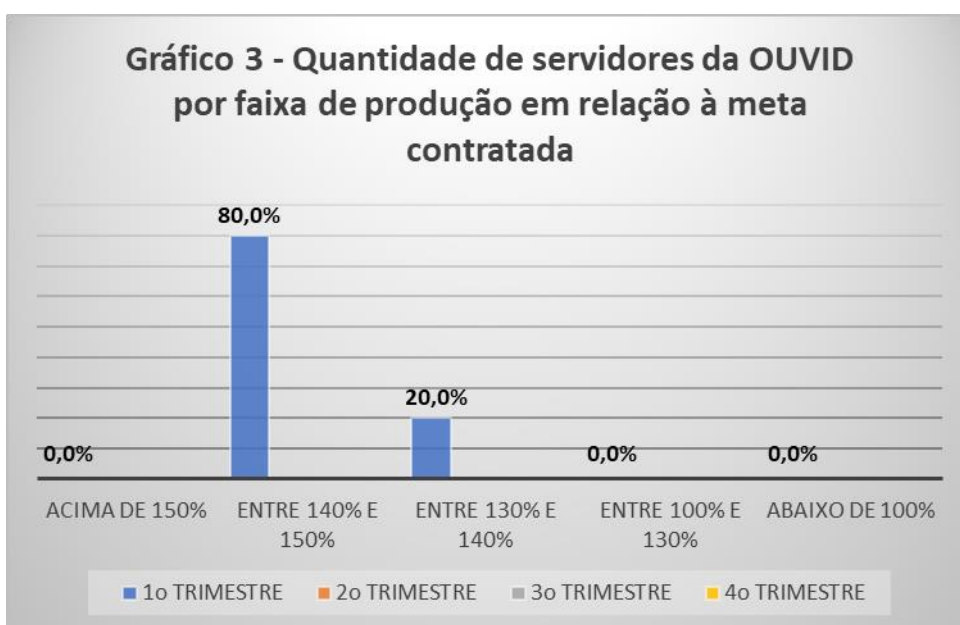
No gráfico 2 abaixo, é apresentado o percentual médio da produção individual de todos os servidores em trabalho remoto.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **100%** do total de servidores no período avaliado produziram **acima de 30% da meta contratada**.



Podemos observar que a maioria dos servidores se concentra na faixa entre 140% de 150%, mas com um número significativo de servidores na faixa entre 130% e 140%.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto	Melhoria
1	Tratamento de manifestações de Ouvidoria e de Acesso à Informação.	Redução do tempo médio de tratamento de manifestações de Ouvidoria e de Acesso à Informação.
2	Observância e aplicação dos procedimentos estabelecidos nas disposições normativas relacionadas às atividades desenvolvidas pela Ouvidoria.	Incremento da observância e aplicação dos procedimentos estabelecidos nas disposições normativas relacionadas às atividades desenvolvidas pela Ouvidoria.
3	Respostas prestadas aos usuários.	Assertividade e completude das respostas prestadas aos usuários.
4	Conhecimentos técnicos dos servidores em exercício na Ouvidoria.	Ganho da produtividade pela articulação das competências e conhecimentos técnicos e desenvolvimento da versatilidade e soft skills dos servidores em exercício na Ouvidoria.
5	Manifestações tratadas pela Ouvidoria.	Aumento sensível da resolutividade das manifestações tratadas pela Ouvidoria.

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Plano PI Digital	25
2	Programa Agir INPI	25
3	Programa Bem Aqui no INPI	25
4	Programa PI nas Escolas	25

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Reuniões com a Presidência e Corpo Diretivo do INPI	5
2	Reuniões de Alinhamento, Planejamento, Execução, Integração e Feedback da Equipe da Ouvidoria	11
3	Reunião com Usuários e Unidades do INPI	40
4	Reunião com Parceiros e Entidades Externas ao INPI	19
5	Encontros da Rede Agir INPI	3



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	Elevação do grau de comprometimento dos participantes e efetividade no alcance de metas e resultados.
2	Qualificação da aplicação dos recursos tecnológicos necessários às atividades desenvolvidas pela Ouvidoria.
3	Virtualização dos processos de trabalho em matéria de relacionamento com os usuários, pautada em novas práticas de sociabilidade e na comunicação efetiva da equipe da Ouvidoria e das partes interessadas.
4	Observância do padrão otimizado dos elementos, objetivos e dimensões definidos no Modelo de Maturidade em Ouvidoria Pública (MMOuP), desenvolvido pela Controladoria-Geral da União.
5	Intensificação do alinhamento entre as atividades sob a governança da Ouvidoria e o planejamento estratégico do INPI.
6	Atuação sistêmica, integrada, diversificada, colaborativa e ágil dos servidores em exercício na Ouvidoria.
7	Potencialização do desenvolvimento institucional por meio do autodesenvolvimento dos servidores em exercício na Ouvidoria.
8	Redução do índice de afastamento por doença e de licença para tratar da saúde dos participantes.
9	Elevação do nível de bem-estar físico, mental e social dos servidores em exercício na Ouvidoria.
10	Harmonização da vida profissional à pessoal dos servidores em exercício na Ouvidoria, com amparo em visão holística pautada na compreensão dos profissionais com enfoque transdisciplinar.
11	Promoção da autoestima, motivação, desenvolvimento contínuo, atenção à saúde, qualidade de vida e da cultura de empatia, respeito e confiança no trabalho e na relação entre gestores e servidores em exercício na Ouvidoria.

Dificuldades enfrentadas	
1	Baixo nível de tratamento estratégico das manifestações dos usuários. Efeito: ineficiência na concessão de direitos de propriedade industrial.
2	Falta de padronização dos canais de atendimento. Efeito: Insatisfação do usuário com relação ao atendimento.
3	Falta de adequação das informações à Lei de Acesso à Informação (LAI). Efeito: Sujeição às penalidades legais.
4	Falta de convergência de informações atinentes ao relacionamento do INPI com o público internacional. Efeito: Distanciamento da atuação do INPI de usuários de outras nacionalidades e de investidores estrangeiros.
5	Baixa utilização das informações de demandas atendidas pela Ouvidoria para implementação de melhorias. Efeito: Falta de gestão e tratamento preventivo das demandas sociais.
6	Comunicação dos problemas de TI em padrões reativos. Efeito: Sobrecarga de demandas no Fale Conosco e aumento do tempo de resposta.
7	Prestação de informações em desconformidade com as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Efeito: Sujeição dos respondentes às penalidades legais.
8	Instituição de procedimentos sem observância dos parâmetros de simplificação e das sugestões dos usuários. Efeito: Alta carga burocrática e oneração dos usuários.
9	Baixa utilização do elogio para estímulo e engajamento dos servidores com atuação na melhoria dos processos organizacionais. Efeito: Redução da oportunidade de reconhecimento do trabalho realizado pelos servidores e colaboradores.
10	Reduzido número de acionamentos da Ouvidoria com sugestões do corpo funcional. Efeito: Baixo aproveitamento das sugestões como instrumento de qualificação do ambiente de trabalho.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

3. CONCLUSÃO

O presente relatório apresentou os resultados do Programa de Gestão do INPI para o primeiro trimestre de 2023, na modalidade teletrabalho integral, para os participantes do programa na Ouvidoria, comparando-o com a produção dos servidores que se mantiveram na modalidade presencial.

Iniciou-se o trimestre com 5 servidores participantes, sendo 2 de nível médio e 3 de nível superior e se finalizou com os mesmos 5.

Os resultados alcançados foram bastante positivos, sendo que todos os participantes atingiram ou ultrapassaram um percentual de 30% acima da meta contratada para o trabalho presencial e o percentual médio da produção individual ficou em **42%** acima desta meta.

Portanto, considerando os resultados alcançados e apresentados neste relatório, constatamos que o Programa de Gestão na modalidade Teletrabalho na Ouvidoria permanece sendo viável para que o INPI continue alcançando suas metas institucionais e entregando resultados positivos para a sociedade.

SECAD/COADE/CGRH/DIRAD



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

PROGRAMA DE GESTÃO TELETRABALHO NO INPI

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Coordenação-Geral de Disseminação para Inovação - CGDI

Período de Referência: janeiro a março / 2023



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO

CGRH

Adriana Maciel Vandystadt Bellon

Rafael Prendin Bott de Aquino

CGDI

Milena Marques Viana Simonace

Samantha Magalhães dos Santos

Cristiana Freitas,

Ricardo Carvalho

Celso Lage

Kátia Freitas

Evanildo Vieira

Patricia Trotte



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se aos resultados obtidos no primeiro trimestre de 2023, correspondentes aos meses de janeiro a março, do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no INPI da Coordenação-Geral de Disseminação para Inovação (CGDI).

Tendo em vista a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o INPI publicou a Portaria INPI/PR nº 67, de 16 de setembro de 2022, adaptando o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para atender àquela nova norma. O índice de produtividade adicional foi definido na Tabela de Atividades da unidade, aprovada pela Presidência.

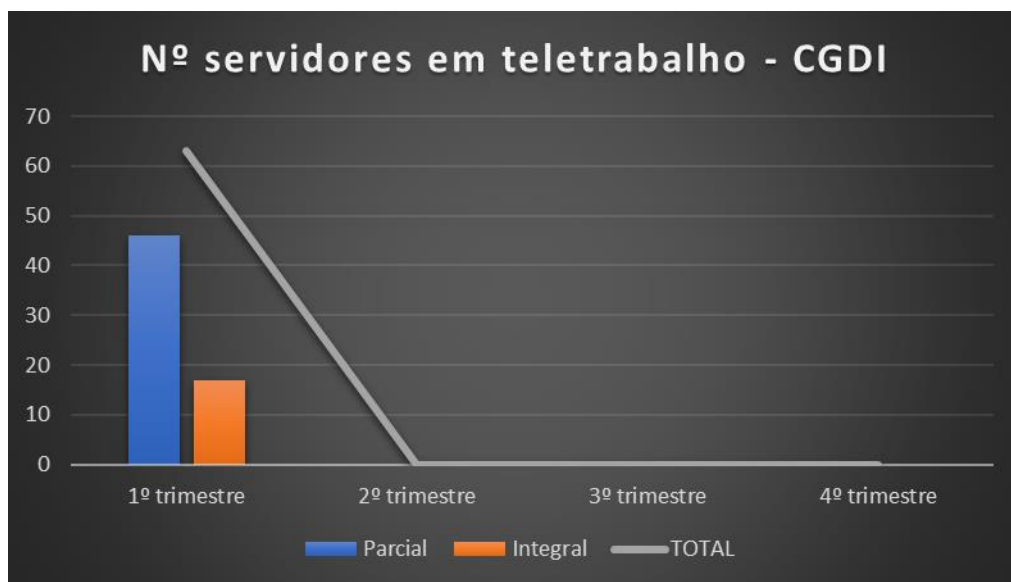
Os dados de produção foram fornecidos pela CGDI e a tabela de atividades vigente na unidade prevê ganho de produtividade de 30% tanto para o teletrabalho integral e 20% para o teletrabalho parcial. Portanto, o índice de produtividade final da unidade será o resultado proporcional de cada contribuição individual.

Vale ressaltar que, ao longo dos meses do período avaliado, os servidores em teletrabalho estão aptos a tirar licenças, férias ou situações similares que impedem o cálculo de suas produções em algum intervalo de tempo específico, motivo pelo qual as estatísticas mensais de produção podem apresentar variações no quantitativo total de servidores em teletrabalho entre os meses, porém, sem interferir no quantitativo total de servidores em teletrabalho no período completo de avaliação.

Tabela 1 – N° de servidores <u>avaliados</u> em teletrabalho por modalidade - CGDI				
Modalidade	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre
Parcial	46	0	0	0
Integral	17	0	0	0
TOTAL	63	0	0	0



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

2.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

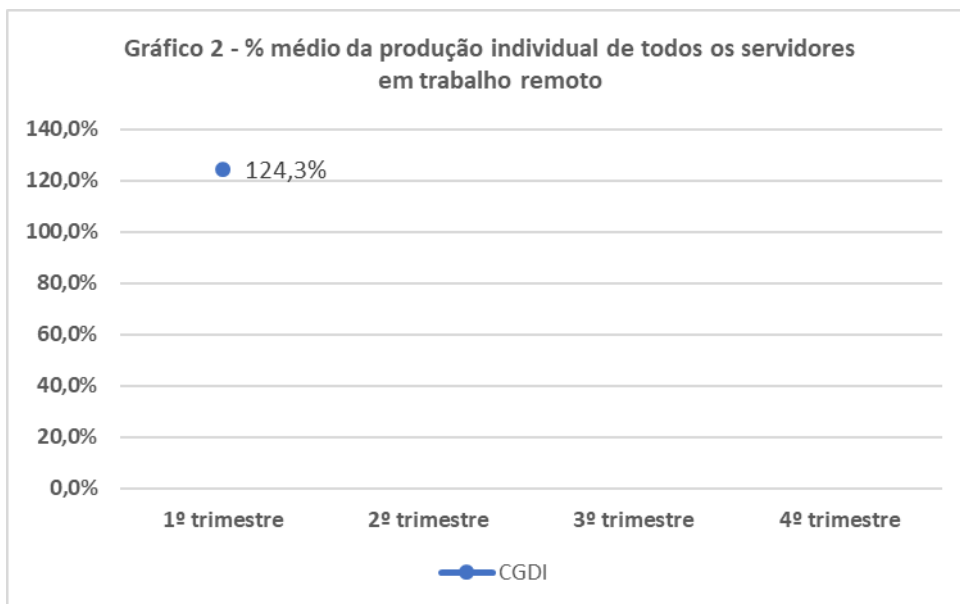
A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da CGDI alcançada no período foi de **24,3% a média das metas contratadas**, tendo em vista que 73% dos servidores participam da modalidade parcial, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

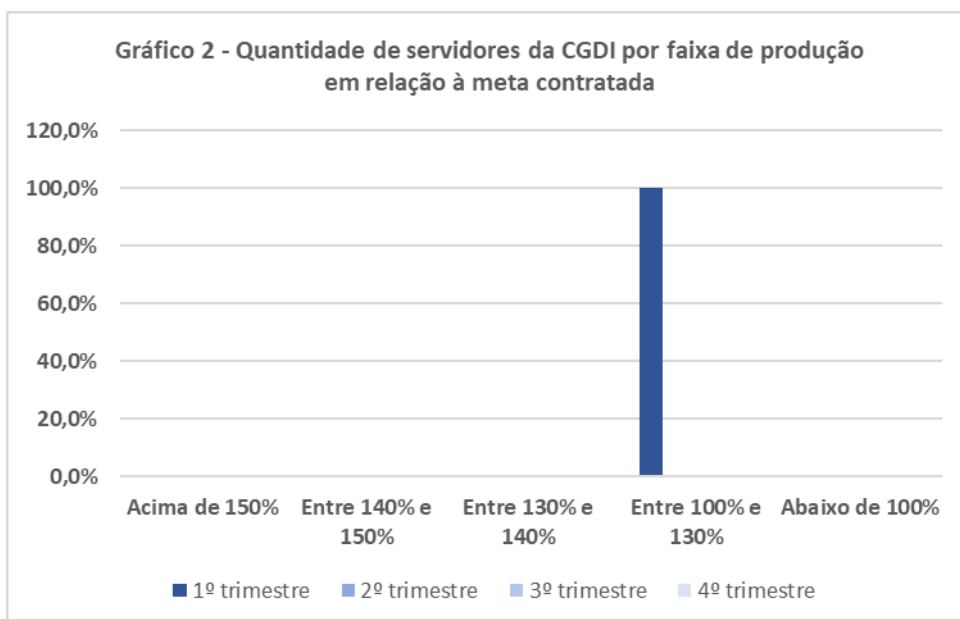
Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Diretoria	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre
CGDI	124,3%			



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 2, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **100%** do total de servidores no período avaliado produziram **entre 20% e 30% acima da meta contratada**.





MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto	Melhoria
1	Ações de Mentoria em PI	Aperfeiçoamento dos formulários do PMPI
2	Curso UPITEC	Treinamento de novos administradores do curso
3	Acordos de Cooperação Técnica	Aprimoramento do processo de atualização do status da execução dos ACTs
4	Curso Uso da Propriedade Intelectual em Negócios de Base Tradicional	Atualização da avaliação final
5	Curso de Indicações Geográficas e Marcas Coletivas	Atualização da documentação de informações gerais, adequação do tempo de disponibilização do curso
6	Curso Uso da Propriedade Intelectual em Negócios de Base Tecnológica	Elaboração de piloto de vídeos de microlearning
7	Software como e por que registrar	Atualização da apostila e revisão do conteúdo do ebook
8	Wipo Summer School	Disponibilização de um grande número de vagas para servidores do INPI, que tiveram mais facilidade de participação com o treinamento sendo 100% online
9	Curso Geral de Propriedade Intelectual a Distância	Elaboração de piloto de vídeos de microlearning
10	IP for Young designers - PI para jovens designers	Curso novo, com conteúdo inédito de desenhos industriais, para atender ao projeto piloto "PI para jovens designers" em parceria com a OMPI, UFRJ e SEBRAE
11	Elaboração de 2 (dois) guias sobre transferência de Tecnologia em parceria com a DKPTO Dinamarca	Conteúdo novo, desenvolvido em parceria com o DKPTO
12	Customização e revisão de 2 (duas) primeiras cartilhas de gestão da PI em parceria com o escritório de Singapura	Revisão da tradução e customização das cartilhas do IPOS para o público brasileira
13	Criação da disciplina de pós-graduação: Gestão da Inovação	Formação mais completa dos alunos de pós-graduação.
14	Criação da disciplina de pós-graduação: Transferência de Tecnologia	Formação mais completa dos alunos de pós-graduação.
15	Alerta Bibliográfico - Revisão do layout	Melhor divulgação do acervo bibliográfico
16	Busca de literatura técnica - Revisão de bases de dados ofertadas	Otimização do serviço



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Projetos ou Programas executados			
Item	Nome do projeto ou programa	quantidade	% de execução
1	Ações de disseminação em PI (Estande/Painel/Mesa-redonda/Palestra/Live/Webinar)	32	75,63%
2	Ações de articulação com parceiros (Reuniões com parceiros/Representação institucional)	128	93,75%
3	Ações de Mentoria em PI	44	56,36%
4	Curso Uso da Propriedade Intelectual em Negócios de Base Tradicional ed. 01 – Janeiro/2023	1	100%
5	Curso de Indicações Geográficas e Marcas Coletivas ed. 01 – Janeiro/2023	1	100%
6	Curso Uso da Propriedade Intelectual em Negócios de Base Tradicional ed. 02 – Março/2023	1	100%
7	Curso Uso da Propriedade Intelectual em Negócios de Base Tecnológica ed. 01 – Março/2023	1	100%
8	Software como e por que registrar ed.01 – Março/2023	1	100%
9	Wipo Summer School ed. 01 – Março/2023	1	100%
10	Curso Geral de Propriedade Intelectual a Distância - DL101PBR23S1 – janeiro a Abril/2023	1	90%
11	Customização e revisão de 2 (duas) primeiras cartilhas de gestão da PI em parceria com o escritório de Singapura	2	60%
12	Elaboração de 2 (dois) guias sobre transferência de Tecnologia em parceria com a DKPTO Dinamarca	2	90%
13	IP for Young Designers - PI para jovens designers	1	30%
14	Projeto de Internacionalização da Academia do INPI	1	8%
15	Oferta de disciplinas de pós-graduação	1	27%
16	Preparação dos editais de seleção para a pós-graduação 2023	1	100%
17	Organização do ENAPID	1	20%
18	Envio de dados 2021 e 2022 para a CAPES	1	50%
19	Oferecimento do curso "PI para Bibliotecários"	1	100%
20	Contribuição para o projeto de digitalização das Revistas da Propriedade Industrial - DIRPA	1	100%
21	Estruturação do calendário 2023 da pós-graduação	1	100%
22	Matrícula dos novos alunos 2023	1	100%
23	Abertura de inscrição em disciplinas	1	25%



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Reunião de equipe - alinhamento e integração - presencial (COART)	4 (16 e 28/02 e 9 e 23/03)
2	Reunião de equipe - planejamento, feedback e integração - online (COART)	2 (01 e 29/03)
3	Reunião de equipe - planejamento, feedback e integração - presencial (DIEPI)	4
4	Reunião de equipe - planejamento e relatórios - online (DIEPI)	5
5	Aula Magna e apresentação do corpo docente	1
6	PI em Questão	1
7	Reuniões de Comissão, Conselho e Colegiado	3
8	Palestra com representante das comunidades cigana e indígena	1
9	Reuniões internas da BIBLI	10



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Item	Boas práticas e melhorias implementadas
1	Após os planos de trabalhos mensais de fevereiro e março decidiu-se por elaborar planos trimestrais.
2	Nos planos de trabalho de fevereiro e março o total de horas previstas para serem trabalhadas já descontavam os feriados e férias (caso houvesse). Entretanto, tendo em vista que não há campo no sistema que permita informar o motivo da diminuição das horas, optou-se por construir os planos de trabalho com as horas cheias do mês e descontar as horas necessárias no momento das entregas.
3	Foram estabelecidas datas para entrega das atividades. O servidor tem até o quinto dia útil do mês subsequente para fazer a entrega do seu plano de trabalho e o respectivo chefe tem até cinco dias úteis após a entrega para realizar a avaliação.
4	Comunicação: Uma comunicação clara e efetiva entre a administração do curso e os alunos é fundamental. Além do desenvolvimento de um documento de informações gerais claro e detalhado para cada curso, existem diversos canais de comunicação, tais como e-mail, fóruns de discussão e chats, para que os alunos possam entrar em contato sempre que precisarem, com uma taxa de tempo de resposta nunca superior a 24 horas
5	Divulgação: A divulgação é etapa fundamental na organização dos cursos para que atinjam ao público alvo e melhorem o impacto do curso em áreas-chaves. Esse trimestre, a definição do público-alvo foi aprimorada, a mailing list da DIEPI foi reformulada e atualizada, além da utilização das redes sociais de forma mais efetiva e direcionada, com conteúdos de divulgação com linguagem rápida e de fácil apreensão.
6	Conteúdos: Os conteúdos dos cursos foram organizados de maneira clara e lógica, permitindo que os alunos sigam um caminho bem definido em sua jornada de aprendizado. Isso incluiu a divisão do conteúdo em módulos, a criação de apostilas em PDF e a organização de atividades de fixação ao final de cada módulo.
7	Ferramentas: É importante ter ferramentas adequadas para a entrega de conteúdo e avaliação, como plataformas de ensino a distância e softwares de videoconferência. Essas ferramentas devem ser fáceis de usar e acessíveis para todos os alunos. No caso do ead do INPI temos a plataforma moodle e o software BigBlueButton, que com o auxílio da CGTI se mantiveram estáveis ao longo desse trimestre, o que pode ser considerado uma melhoria frente às dificuldades técnicas apresentadas no ano passado. Entretanto, é importante ressaltar que alguns alunos ainda tenham dificuldade de acesso ao BigBlueButton
8	Avaliação: A avaliação dos alunos é uma parte fundamental do processo de ensino a distância, pois permite que a administração do curso e os professores avaliem o nível de compreensão e aplicação dos alunos em relação ao conteúdo do curso. Ao final de todos os treinamentos a DIEPI realiza avaliações anônimas com o objetivo de receber feedback quanto à plataforma, conteúdo, material didático, administração do curso e professores. Com base nesses relatórios, que são constantemente atualizados, são gerados relatórios mensais, com o objetivo de realizar melhorias contínuas nos treinamentos.
9	Criação de comissões de acompanhamento para alunos com dificuldades
10	Participação de palestrantes e docentes externos em disciplinas
11	Divulgação dos produtos e serviços ofertados pela Biblioteca, por meio de atualização do website do INPI, promovendo o uso do acervo bibliográfico e os serviços de busca.
12	Avaliação da qualidade do atendimento efetuado pela Biblioteca, por meio de formulário, permitindo a construção de indicadores internos para fins de melhoria dos serviços da Biblioteca.
13	Reorganização do acervo documental em formato físico, permitindo a otimização na localização de itens nas instalações da Biblioteca
14	Gestão de bases de dados ofertadas ao INPI pelo Portal Periódicos Capes, permitindo a melhor oferta dos serviços da Biblioteca junto aos servidores e discentes da pós-graduação
15	informações enviadas aos alunos por e-mail



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

Item	Dificuldades enfrentadas
1	O tempo para disponibilidade dos dados de produtividade da DIRMA é superior ao desejado, dificultando a apuração relacionada aos tecnologistas lotados nas Unidades Regionais.
2	Nos meses de fevereiro e março alguns planos de trabalho foram elaborados posteriormente pois o sistema acusava a existência de outro documento realizado para o mesmo período destes servidores.
3	Os servidores sem cargo de chefia não estão com acesso para elaborar seus próprios planos de trabalho.
4	As 48 horas de atividades presenciais obrigatórias organizadas pela chefia muitas vezes não contaram com a participação de toda a equipe, seja por motivos de férias, licenças ou outros afastamentos. Isso gerou uma situação desafiadora para os servidores que não puderam comparecer nas datas estipuladas, uma vez que se viram obrigados a trabalhar presencialmente em dias distintos, sem a participação da equipe, apenas com o propósito de completar a carga horária, o que se mostrou bastante improdutivo. Diante disso, sugiro que seja repensada a obrigação de 48 horas presenciais por trimestre por atividades de integração menos engessadas.
5	Falta de atualização e manutenção da plataforma moodle
6	Há algumas dificuldades e falhas na utilização da Plataforma PGDWEB, visto que ela ainda está em fase de aprendizado. No entanto, em relação à produção, nenhum problema foi detectado até o momento.

3. CONCLUSÃO

O presente relatório apresentou os resultados do Programa de Gestão e Desempenho para o primeiro trimestre de 2023 da CGDI nas modalidades de teletrabalho integral e parcial, comparando-o com a produção dos servidores que se mantiveram no trabalho presencial.

Iniciou-se o trimestre com 63 servidores participantes, sendo 17 na modalidade integral e 46 na modalidade parcial.

Observa-se pelos gráficos que todos atingiram sua meta de produtividade, sendo 20% acima da meta contratada para o trabalho presencial para os participantes do teletrabalho parcial e 30% para os participantes do teletrabalho integral e o percentual médio da produção individual ficou em **24,3%** acima desta meta.

Houve melhoria nos serviços prestados aos clientes internos com o aprimoramento dos processos de trabalho, bem como aperfeiçoamento de formulários e otimização no serviço de busca literária no Instituto. Foram oferecidos diversos cursos aos servidores do INPI idealizados pela Academia, assim como foram criados novos cursos para os alunos de pós-graduação. Foram realizadas 32 ações de disseminação de PI, 128 ações de articulação com parceiros (reuniões) e 44 ações de mentoria em PI. Foram realizados 10 cursos para clientes externos do



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

INPI, além de revisão de 2 cartilhas de Gestão em PI e elaboração de 2 guias sobre transferência de tecnologia em parceria com escritórios de PI no exterior.

Além disso, foram realizados 4 (três) eventos de integração presenciais no período.

Portanto, considerando os resultados alcançados e apresentados neste relatório, constatamos que o Programa de Gestão na modalidade Teletrabalho da CGDI é viável e eficiente para que o INPI continue alcançando suas metas institucionais e entregando resultados positivos para a sociedade.

SECAD/COADE/CGRH/DIRAD



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

PROGRAMA DE GESTÃO TELETRABALHO NO INPI

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Coordenação-Geral de Contratos de Tecnologia - CGTEC

Período de Referência: janeiro a março / 2023



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO

CGRH

Adriana Maciel Vandystadt Bellon

Rafael Prendin Bott de Aquino

CGTEC

Ana Paula Saraiva Melloni



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se aos resultados obtidos no primeiro trimestre de 2023, correspondentes aos meses de janeiro a março, do Programa de Gestão do Teletrabalho no INPI da Coordenação-Geral de Contratos de Tecnologia (CGTEC).

Tendo em vista a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o INPI publicou a Portaria INPI/PR nº 67, de 16 de setembro de 2022, instituindo o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para atender àquela nova norma. O índice de produtividade adicional foi definido na Tabela de Atividades da unidade, aprovada pela Presidência.

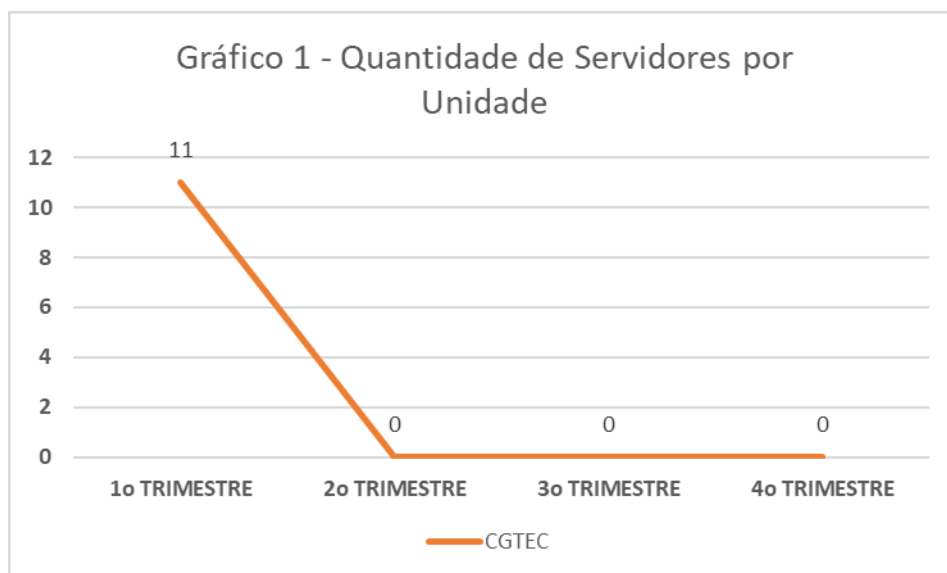
Os dados de produção foram fornecidos pela CGTEC e a tabela de atividades vigente na unidade prevê diferentes aumento de produtividade de 30% em relação aos servidores que não participam do PGD.

Vale ressaltar que, ao longo dos meses do período avaliado, os servidores em teletrabalho estão aptos a tirar licenças, férias ou situações similares que impedem o cálculo de suas produções em algum intervalo de tempo específico, motivo pelo qual as estatísticas mensais de produção podem apresentar variações no quantitativo total de servidores em teletrabalho entre os meses, porém, sem interferir no quantitativo total de servidores em teletrabalho no período completo de avaliação.

Tabela 1 – N° de servidores <u>avaliados</u> em teletrabalho por cargo.				
Cargo	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
Técnico	4	0	0	0
Pesquisador	7	0	0	0
TOTAL	11	0	0	0



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

2.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

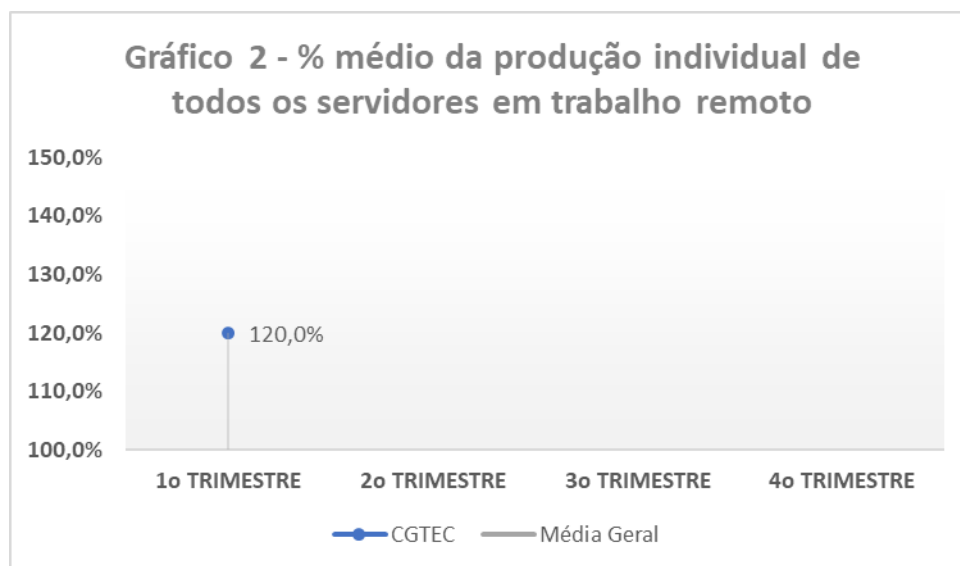
O percentual médio da produção individual alcançada no período superou em **20% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2, abaixo:

Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Unidade	1o TRIMESTRE	2o TRIMESTRE	3o TRIMESTRE	4o TRIMESTRE
CGTEC	120,0%			

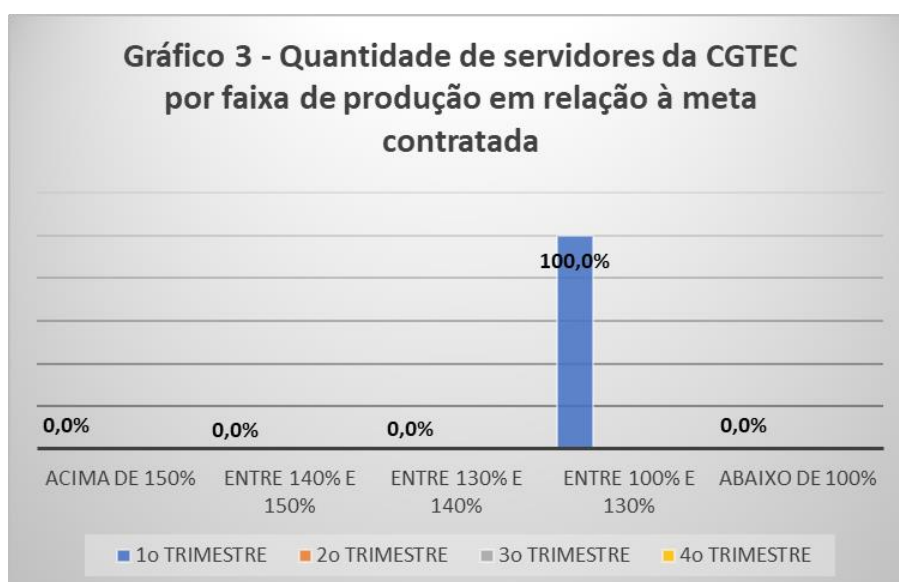
No gráfico 2 abaixo, é apresentado o percentual médio da produção individual de todos os servidores em trabalho remoto.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 3, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **100%** do total de servidores no período avaliado produziram **acima de 30% da meta contratada**.



Podemos observar que todos os servidores se concentram na faixa entre 100% de 130%.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Projetos ou Programas executados		
Item	Nome do projeto ou programa	% de execução
1	Participação no Comitê de Diversidade, Gênero e Inclusão	100
2	Participação no Grupo de Trabalho para Prestação de Contas ao Tribunal de Contas da União - TCU	100
3	Participação em reuniões do Comitê de Ética	100
4	Participação nas atividades do Grupo de Trabalho da Rede Agir	100
5	Participação em reuniões do Comissão Permanente de Avaliação de Documentos	100
6	Participação nas atividades da Força Tarefa PI Digital	100

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo	Quantidade
1	Reuniões de Integração com equipes (presencial)	8
2	Reunião de contratação de metas Individuais para 2023	1
3	Reuniões de acompanhamento	3

Boas práticas e melhorias implementadas	
1	Elaboração de sistemática de registro da conformidade das entregas

Dificuldades enfrentadas	
1	Falta de instrumento de controle de jornada nos dias em que os servidores trabalham presencialmente
2	Período de aprendizado de uso do sistema PDG Web



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

3. CONCLUSÃO

O presente relatório apresentou os resultados do Programa de Gestão do INPI para o primeiro trimestre de 2023, na modalidade teletrabalho integral, para os participantes do programa na CGTEC, comparando-o com a produção dos servidores que se mantiveram na modalidade presencial.

Iniciou-se o ano com 11 servidores participantes, sendo 4 de nível médio e 7 de nível superior e se finalizou com os mesmos 11.

Os resultados alcançados foram bastante positivos, sendo que todos os participantes atingiram ou ultrapassaram um percentual de 30% acima da meta contratada para o trabalho presencial e o percentual médio da produção individual ficou em **20%** acima desta meta, tendo em vista todos os servidores participarem do teletrabalho na modalidade parcial.

Foi dado andamento a 6 projetos dentro dos prazos acordados e realizadas 8 reuniões presenciais de integração de equipe no período.

Portanto, considerando os resultados alcançados e apresentados neste relatório, constatamos que o Programa de Gestão na modalidade Teletrabalho na CGTEC permanece sendo viável para que o INPI continue alcançando suas metas institucionais e entregando resultados positivos para a sociedade.

SECAD/COADE/CGRH/DIRAD



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

PROGRAMA DE GESTÃO TELETRABALHO NO INPI

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Procuradoria Federal Especializada - PFE

Período de Referência: janeiro a março / 2023



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO

CGRH

Adriana Maciel Vandystadt Bellon

Rafael Prendin Bott de Aquino

PFE

Pedro Henrique Fernandes Pinto



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se aos resultados obtidos no primeiro trimestre de 2023, correspondentes aos meses de janeiro a março, do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no INPI da Procuradoria Federal Especializada (PFE).

Tendo em vista a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o INPI publicou a Portaria INPI/PR nº 67, de 16 de setembro de 2022, adaptando o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para atender àquela nova norma. O índice de produtividade adicional foi definido na Tabela de Atividades da unidade, aprovada pela Presidência.

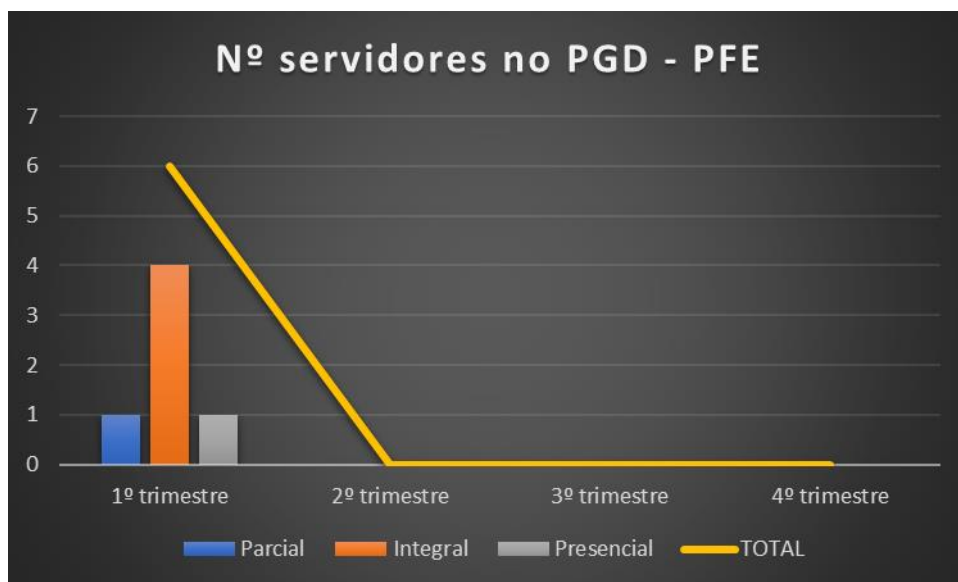
Os dados de produção foram fornecidos pela PFE e a tabela de atividades vigente na unidade prevê ganho de produtividade de 30% para os participantes do teletrabalho integral, 20% para o teletrabalho parcial e 0% para o presencial. Portanto, o índice de produtividade final da unidade será o resultado proporcional de cada contribuição individual.

Vale ressaltar que, ao longo dos meses do período avaliado, os servidores em teletrabalho estão aptos a tirar licenças, férias ou situações similares que impedem o cálculo de suas produções em algum intervalo de tempo específico, motivo pelo qual as estatísticas mensais de produção podem apresentar variações no quantitativo total de servidores em teletrabalho entre os meses, porém, sem interferir no quantitativo total de servidores em teletrabalho no período completo de avaliação.

Tabela 1 – N° de servidores <u>avaliados</u> no PGD por modalidade - PFE				
Modalidade	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre
Parcial	1	0	0	0
Integral	4	0	0	0
Presencial	1	0	0	0
TOTAL	6	0	0	0



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

2.1 RESULTADOS DA PRODUÇÃO: SERVIDORES EM TELETRABALHO

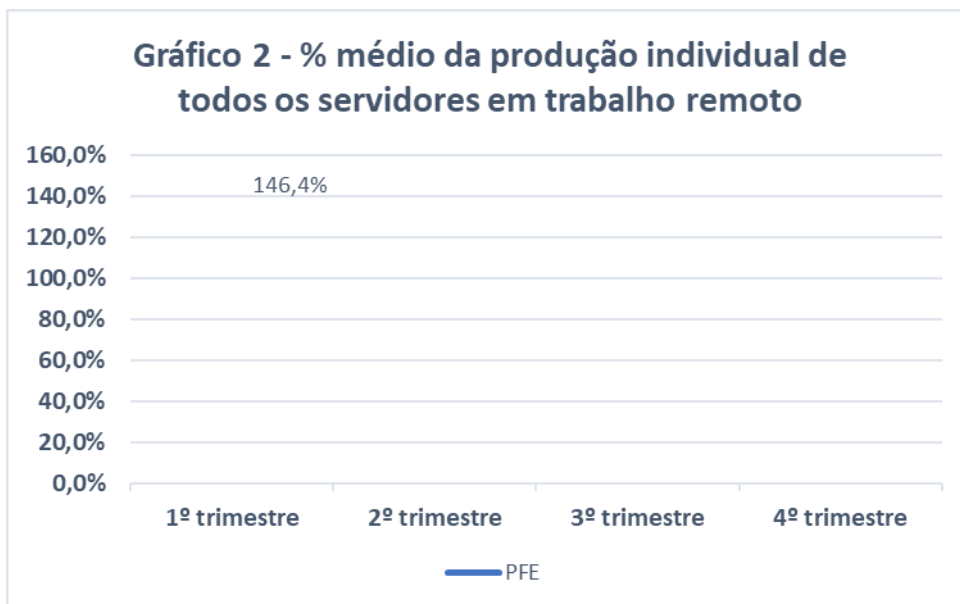
A análise do desempenho da produção em teletrabalho é realizada comparando-se a produção individual com a meta mensal contratada no período de referência.

O percentual médio da produção adicional individual dos servidores da PFE alcançada no período foi de **46,4% a média das metas contratadas**, conforme podemos verificar na tabela 2 e no gráfico 2, abaixo:

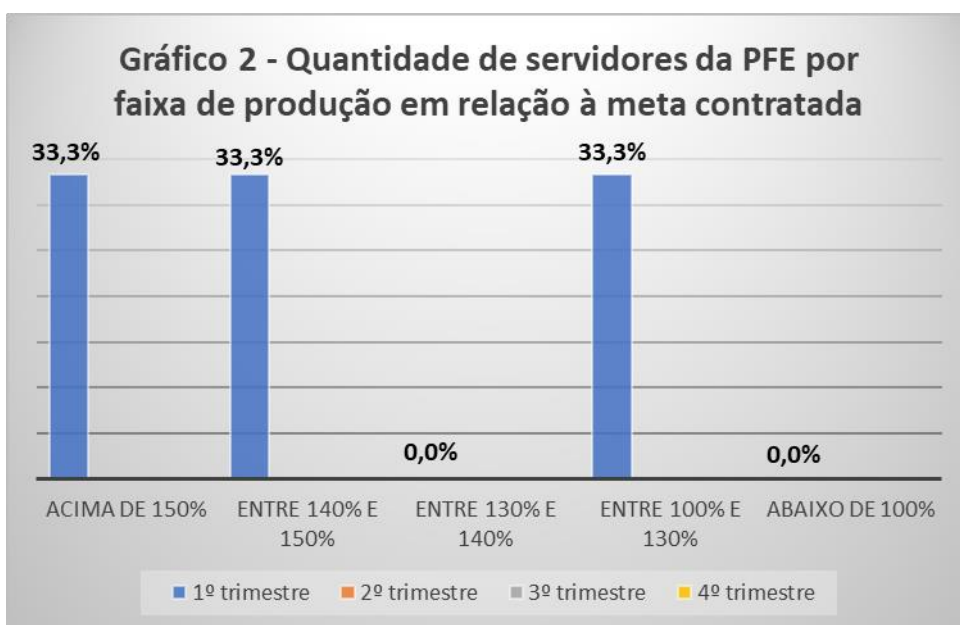
Tabela 2 - % médio da produção individual de todos os servidores				
Diretoria	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre
PFE	146,4%			



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO



Esse aumento de produtividade será mais detalhado a seguir, conforme apresentado no gráfico 2, onde detalhamos a quantidade de servidores por faixa de produção durante o ano, sendo que **33,33%** do total de servidores no período avaliado produziram mais do que **150%**, **33,33%** produziram **entre 140% e 150%** e **33,33%** produziram **entre 100% e 130%** acima da meta contratada.





MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

2.2. AVALIAÇÃO DE NATUREZA QUALITATIVA

Melhoria da qualidade dos produtos entregues		
Item	Produto PFE	Melhoria
1	Minutas de manifestação jurídica	Com a adoção do modelo de home-office, houve um aumento na capacidade de concentração de quem executa esta tarefa por estar em um ambiente isolado e, consequentemente, isto gerou uma melhoria na qualidade do produto final; quando esta atividade é feita no ambiente de trabalho presencial, acabam ocorrendo interrupções inerentes à rotina diária do trabalho que impactam a confecção da peça.
Item	Produto PFE/CGCONT	Melhoria
2	Processos administrativos instruídos com documentos que demonstram o encerramento da ação judicial respectiva	Cadastramento no SAPIENS de um processo consultivo com o mesmo número do processo administrativo do INPI para manifestação dos Procuradores.

Reuniões / eventos de integração ou feedback realizados com a equipe		
Item	Tema / Tipo - PFE e CGCONT	Quantidade
1	Revisão da tabela de atividades da PFE-INPI e modelo de acompanhamento do desenvolvimento das tarefas no teletrabalho/ on-line, com a participação dos servidores Pedro Henrique Fernandes Pinto, Priscila Ferreira Batalha, Ricardo Pereira de Azevedo, Vitor Pitta de Souza e Bárbara Almeida de Araujo	1
2	Resultados do DFT da PFE-INPI/ presencial, com a participação do Procurador-Chefe, dos Procuradores Federais lotados na PFE-INPI e dos servidores Priscila Ferreira Batalha e Pedro Henrique Fernandes Pinto	1
3	Planejamento da unidade para 2023/on-line, com participação do Procurador-chefe substituto e dos servidores Ricardo Pereira de Azevedo, Priscila Ferreira Batalha e Vitor Pitta de Souza	2

Boas práticas e melhorias implementadas - PFE e CGCONT	
1	Maior agilidade na comunicação entre os servidores da PFE através do uso de aplicativo de mensagens instantâneas e do e-mail institucional
2	Padronização dos contatos com outros setores do Instituto através do e-mail institucional ou processo SEI, o que gera registro e rastreabilidade das informações solicitadas e/ou requisitadas
3	Registro da execução das tarefas executadas cotidianamente em documento instituído para este fim com vistas apuração da produtividade dos servidores
4	Maior autonomia e interdependência dos colaboradores e servidores que se encontram no presencial



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO DE CARREIRA DE DESEMPENHO

3. CONCLUSÃO

O presente relatório apresentou os resultados do Programa de Gestão e Desempenho para o primeiro trimestre de 2023 da PFE nas modalidades presencial e de teletrabalho integral e parcial, comparando-o com a produção dos servidores que se mantiveram no trabalho presencial.

Iniciou-se o trimestre com 6 servidores participantes, sendo 4 na modalidade de teletrabalho integral e 1 na modalidade de teletrabalho parcial e 1 na modalidade presencial.

Observa-se pelos gráficos que todos atingiram sua meta de produtividade, sendo 20% acima da meta contratada para o trabalho presencial para os participantes do teletrabalho parcial e 30% para os participantes do teletrabalho integral e o percentual médio da produção individual ficou em **46,4%** acima desta meta.

Houve melhoria nos serviços prestados aos clientes internos com a adoção do modelo de home-office, com um aumento na capacidade de concentração de quem executa esta tarefa por estar em um ambiente isolado e, conseqüentemente, isto gerou uma melhoria na qualidade do produto final; quando esta atividade é feita no ambiente de trabalho presencial, acabam ocorrendo interrupções inerentes à rotina diária do trabalho que impactam a confecção da peça. Houve também uma melhoria com o cadastramento no SAPIENS de um processo consultivo com o mesmo número do processo administrativo do INPI para manifestação dos Procuradores

Além disso, foram realizados 4 (três) eventos de integração presenciais no período.

Portanto, considerando os resultados alcançados e apresentados neste relatório, constatamos que o Programa de Gestão na modalidade Teletrabalho da PFE é viável e eficiente para que o INPI continue alcançando suas metas institucionais e entregando resultados positivos para a sociedade.