



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIREÇÃO-GERAL  
INSTRUÇÃO NORMATIVA PRF Nº 88, DE 15 DE JUNHO DE 2022

Institui o Programa de Gestão (PGPRF) e a Plataforma Eletrônica de Trabalho e Visão Sistêmica (PETRVS) no âmbito da Polícia Rodoviária Federal.

O DIRETOR-GERAL DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL, no uso das atribuições que lhe foram conferidas no Decreto nº 9.662, de 1º de janeiro de 2019, e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 e na Instrução Normativa ME nº 65, de 30 de julho de 2020, e o contido no processo nº [08650.039321/2022-75](#), resolve:

Art. 1º Instituir o Programa de Gestão (PGPRF) e a Plataforma Eletrônica de Trabalho e Visão Sistêmica (PETRVS) no âmbito da Polícia Rodoviária Federal.

**Programa de Gestão da PRF (PGPRF)**

Art. 2º O Programa de Gestão da PRF (PGPRF) é uma ferramenta de gestão autorizada pela Decisão do Ministério da Justiça e Segurança Pública nº 151/2022 (SEI nº [41769030](#)) e respaldada pela norma de procedimentos gerais emitida pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), destinado às atividades da PRF em que os resultados possam ser efetivamente mensurados e que, pelas características e atividades, permitam o acompanhamento do desempenho do participante.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica às atividades de policiamento e fiscalização.

Art. 3º São resultados e benefícios esperados do PGPRF:

- I - promover a gestão da produtividade;
- II - aumentar a qualidade das entregas dos servidores;
- III - gerar economia de recursos;
- IV - atrair e manter novos talentos;
- V - promover a motivação e o comprometimento dos participantes;
- VI - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo e da inovação;
- VII - fomentar a cultura de governo digital;
- VIII - melhorar a qualidade de vida dos participantes;
- IX - promover a cultura orientada a resultados; e

X - focar na eficiência e efetividade na prestação de serviço à sociedade.

Art. 4º A participação de qualquer unidade no PGPRF dependerá:

I - da construção do Plano de Trabalho;

II - de aprovação da Tabela de Atividades específica;

III - da implementação do sistema PETRVS;

IV - da elaboração e assinatura do Termo de Ciência e Responsabilidade.

Parágrafo único. O Termo de Ciência e Responsabilidade será exigido no momento da adesão do servidor ao PGPRF.

Art. 5º A implementação de programa de gestão e a inclusão de servidores é facultativa à Administração Pública e ocorrerá em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do participante, cabendo ao chefe imediato inclusão ou não do servidor no Programa de Gestão.

Parágrafo único. O atendimento dos requisitos pelo interessado não garante a participação do servidor no Programa de Gestão.

### **Tabela de atividades**

Art. 6º A Tabela de Atividades será composta das atividades cadastradas na plataforma PETRVS e homologadas pelo Diretor de Gestão de Pessoas.

Art. 7º O chefe de cada unidade deverá incluir e parametrizar as atividades a serem homologadas de acordo com a necessidade e realidade da área.

§ 1º Caso a atividade a ser cadastrada não esteja previamente aprovada, o chefe da unidade deverá solicitar ao Diretor temático da sua área para que encaminhe à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) para aprovação.

§ 2º Nenhuma atividade poderá ser incluída em Planos de Trabalho sem a aprovação da DGP.

Art. 8º As atividades serão mensuradas em horas e irão compor a tabela de atividades das unidades.

Art. 9º A Tabela de Atividades deverá conter as seguintes informações:

I - nome da unidade;

II - sigla;

III - localização da unidade;

IV - contato telefônico;

V - e-mail;

VI - atividade;

VII - faixa de complexidade da atividade (muito baixo, baixo, médio, alto e muito alto);

VIII - parâmetros adotados para definição da faixa de complexidade;

IX - tempo de execução da atividade - convencional;

X - tempo de execução da atividade - presencial;

XI - tempo de execução da atividade - remoto;

XII - ganho percentual de produtividade estabelecido - remoto; e

XIII - entregas esperadas.

Parágrafo único. É vedada a inclusão de atividades cujos resultados não possam ser efetivamente mensurados.

Art. 10. As Tabelas de Atividades poderão ser revisadas pelas unidades participantes do PGPRF, que promoverão, sempre que necessário, os ajustes adequados à realidade da execução do programa de gestão na respectiva unidade.

Parágrafo único. As modificações resultantes do disposto no **caput** deverão ser validadas pelas autoridades competentes, nos termos do art. 6º, e serão divulgadas em sítio eletrônico do órgão ou entidade.

### **Regimes de execução do PGPRF**

Art. 11. O PGPRF será executado nos regimes:

I - integral: quando a modalidade de trabalho a que está submetido o participante compreende a totalidade da sua jornada de trabalho, dispensado do controle de frequência; ou

II - parcial: quando a modalidade de trabalho a que está submetido o participante restringe-se a um cronograma específico, dispensado do controle de frequência exclusivamente nos dias em que a atividade laboral seja executada remotamente.

§ 1º A modalidade de trabalho tratada no **caput** poderá ser:

I - presencial: quando o servidor desenvolve a atividade da sua unidade na sua respectiva lotação;

II - remoto (teletrabalho): quando o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas da PRF, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência; ou

III - híbrido: quando o servidor executa parte das suas atividades na modalidade de trabalho presencial e parte na modalidade de trabalho remoto (teletrabalho).

§ 2º Não se confunde com o programa de gestão o trabalho externo, no qual as atividades, em razão da sua natureza, da natureza do cargo ou das atribuições da unidade que as desempenha, são desenvolvidas externamente às dependências da PRF e cujo local de realização é definido em função do seu objeto.

§ 3º O regime, a modalidade e o local de realização do trabalho serão definidos pelo chefe da unidade, considerando:

I - o interesse do serviço;

II - as orientações do dirigente máximo da área;

III - as características da atividade;

IV - as características da equipe;

V - as características da unidade;

VI - o perfil de entrega do servidor; e

VII - o interesse do próprio servidor.

Art. 12. A alteração da modalidade de execução do trabalho (presencial, remota ou híbrida) pode ocorrer:

I - por solicitação do participante: contendo a solicitação formal do servidor, bem como os motivos e a data pretendida para a mudança de forma de execução, observada antecedência mínima de 10 (dez) dias do pedido; ou

II - no interesse da Administração: devidamente justificada, podendo ocorrer em razão de conveniência, necessidade, redimensionamento da força de trabalho ou resultados do servidor, observada antecedência mínima de 10 (dez) dias para a comunicação.

### **Vedações**

Art. 13. Fica vedado no PGPRF:

I - a participação no regime integral ao servidor que ocupar função de chefia, inclusive na condição de substituto, quando no exercício do cargo ou encargo;

II - a participação de servidor que tenha sido desligado há menos de 12 (doze) meses do programa de gestão pelo não atingimento de metas;

III - a participação de servidor que não esteja em situação regular:

a) no Teste de Aptidão Física (TAF);

b) nas disciplinas obrigatórias do Ciclo de Treinamento Profissional (CTP); e

c) com a atualização cadastral.

IV - a adesão dos servidores que possuem jornada flexibilizada, a que se refere o art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995.

V - a participação de servidor que tenha sofrido penalidade disciplinar de suspensão ou superior, nos dois anos anteriores à indicação;

VI - aos servidores cujas atividades sejam exclusivamente para realizar atendimento presencial ou atendimento ao público que seja incompatível com o programa de gestão;

VII - a inclusão de atividades cujos resultados não possam ser efetivamente mensurados;

VIII - a utilização de terceiros para a execução dos trabalhos acordados como parte das metas;

IX - a adesão ao banco de horas de que trata a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018;

X - o pagamento de adicional noturno aos participantes do programa de gestão na modalidade de teletrabalho; e

XI - o pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas, ou quaisquer outras relacionadas à atividade presencial para os participantes do programa de gestão na modalidade de teletrabalho.

### **Unidades participantes**

Art. 14. Os tipos de atividades que poderão ser executadas no Programa de Gestão serão aprovadas por portaria da DGP, conforme solicitação das demais Diretorias temáticas.

Parágrafo único. Os tipos de atividades não contempladas na portaria deverão ser encaminhadas via Sistema Eletrônico de Informações pela unidade interessada às respectivas Diretorias

temáticas, que avaliarão a pertinência da inclusão na portaria mencionada no **caput**.

Art. 15. A alocação da totalidade dos servidores de uma ou mais unidades na modalidade remota dependerá de estudo de impactos aprovado pelo Diretor temático responsável e convalidado pelo Diretor de Gestão de Pessoas, garantindo que a ação não causará redução da capacidade de atendimento ao público interno e externo.

### **Tempo mínimo de desempenho das atividades na unidade para participação no PGPRF**

Art. 16. As unidades poderão definir critérios específicos que contemplem o tempo mínimo de desempenho das atividades pelo servidor na lotação, desde que apresente estudo baseado nos resultados e benefícios esperados.

Art. 17. Os critérios definidos por cada unidade para o programa de gestão possui alcance geral dentro da unidade, aplicando-se a todos os servidores vinculados àquela lotação.

### **Percentual de produtividade adicional**

Art. 18. A definição de percentual mínimo de produtividade adicional é prerrogativa de cada unidade, que observará:

I - a compatibilidade com a jornada de trabalho regular dos participantes;

II - os benefícios esperados com o programa de gestão;

III - o atingimento dos resultados definidos no PGPRF; e

IV - a necessidade da fixação dos percentuais de produtividade adicional, não inferior a 20% na modalidade de teletrabalho.

### **Termo de Ciência e Responsabilidade**

Art. 19. Todo participante deve assinar o Termo de Ciência e Responsabilidade do Plano de Trabalho que conterà declaração de que:

I - atende às condições para participação no PGPRF;

II - está ciente do dever do participante de manter, às suas expensas, a infraestrutura necessária para o exercício de suas atribuições, inclusive aquelas relacionadas à segurança da informação, quando executar o programa de gestão na modalidade teletrabalho;

III - está ciente que sua participação no programa de gestão não constitui direito adquirido, podendo ser desligado nas condições estabelecidas nesta Instrução Normativa;

IV - está ciente quanto à vedação de pagamento das vantagens descritas nesta normativa;

V - ciente quanto à vedação de utilização de terceiros para a execução dos trabalhos acordados como parte das metas;

VI - ciente quanto ao dever de observar as disposições constantes da Lei nº 13.709, de 14 e agosto de 2018;

VII - ciente quanto ao dever de observar as disposições constantes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), no que couber;

VIII - ciente quanto ao dever de observar as disposições constantes da Portaria nº 15.543/SEDGG/ME, de 2 de julho de 2020 (Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal); e

IX - ciente quanto ao dever de manter os dados pessoais, inclusive de contato para acionamento, atualizados na base de dados indicada pela DGP.

## **Comparecimento pessoal do participante**

Art. 20. O comparecimento presencial do participante à unidade de lotação, quando submetido ao regime remoto integral, é situação excepcional e se dará no interesse fundamentado da Administração ou na existência de pendência que não possa ser solucionada por meios telemáticos ou informatizados, conforme previsão constante do Termo de Ciência e Responsabilidade, que trará o prazo de antecedência mínima de convocação.

§ 1º O prazo a que se refere o **caput** é de dez dias, podendo a unidade definir prazo maior, que não será alterado unilateralmente.

§ 2º As convocações para as atividades de policiamento e fiscalização não estão sujeitas ao prazo de que trata o **caput**.

Art. 21. Em situações de calamidade pública, comoção interna, ou por motivo de superior interesse público declarado pela autoridade máxima do órgão o prazo de antecedência mínima de convocação poderá ser flexibilizado, não podendo ser inferior a doze horas.

Art. 22. Havendo a necessidade de viagem a serviço do servidor participante do PGPRF, em caráter eventual ou transitório, para o desempenho de atividades à serviço da Instituição ou para ações de desenvolvimento de pessoal, este fará jus às diárias e passagens destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinárias com pousada, alimentação e locomoção urbana.

Parágrafo único. O ponto de referência para a concessão e emissão das passagens será a localidade da unidade de lotação do servidor participante, salvo se a localidade onde o servidor participante estiver desempenhando as atividades do PGPRF apresentar custos economicamente equivalentes ou mais vantajosos para a Administração.

Art. 23. A pedido do participante, poderão ser emitidas passagens aéreas entre a localidade de domicílio, mesmo o provisório, devidamente registrada no Termo de Ciência e Responsabilidade, e o destino da viagem a serviço, levando-se em conta a cotação com base na localidade de lotação do servidor, ficando o participante obrigado a ressarcir o valor da diferença antes da emissão das passagens.

## **Permanência no programa de gestão**

Art. 24. Quando não definido no Termo de Ciência e Responsabilidade, a permanência no programa de gestão terá duração indefinida, sujeitando-se às hipóteses de alteração e desligamento previstas nesta norma e nas disposições superiores.

## **Conhecimento técnico desejável**

Art. 25. A unidade interessada em implantar o PGPRF deverá providenciar desenho do perfil técnico desejável para a atividade contendo:

- I - conhecimentos desejáveis;
- II - habilidades;
- III - atitudes;
- IV - tempo de experiência;
- V - formação; e
- VI - cursos.

## **Capacitação obrigatória**

Art. 26. Para implantação e participação no programa de gestão são obrigatórias as

seguintes capacitações:

I - para o chefe da unidade: Gestão de Equipes em Trabalho Remoto, oferecido pela Escola Virtual.Gov (EV.G), ou outro oferecido pela PRF com carga horária igual ou superior a 20h.

II - para o servidor participante: Noções Básicas do Trabalho Remoto, oferecido pela Escola Virtual.Gov (EV.G), ou outro oferecido pela PRF com carga horária igual ou superior a 10h.

Art. 27. Os servidores e chefes devem realizar os cursos e anexar os certificados em processo de instrução do programa de gestão da unidade.

Parágrafo único. Os interessados em implantar ou participar do programa de gestão terão prazo de até 15 dias para apresentar os certificados de que trata o **caput**.

## **Desligamento**

Art. 28. O chefe da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão:

I - por solicitação do participante, observada antecedência mínima de dez dias;

II - no interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho, devidamente justificada, observada antecedência mínima de dez dias para a comunicação;

III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no Plano de Trabalho e no Termo de Ciência e Responsabilidade;

IV - após o fim da vigência do Plano de Trabalho, salvo se deferida a prorrogação do prazo;

V - de forma imediata, em virtude de remoção com alteração da unidade de exercício;

VI - em virtude de aprovação do participante para a execução de outra atividade não abrangida pelo programa de gestão, salvo nas acumulações lícitas de cargos quando comprovada a compatibilidade de horários;

VII - pela superveniência das hipóteses de vedação previstas na norma de procedimentos gerais da unidade, quando houver;

VIII - pelo descumprimento das atribuições e responsabilidades previstas no Termo de Ciência e Responsabilidade; e

IX - por aplicação superveniente de penalidade disciplinar.

Parágrafo único. Dispensa-se a comunicação antecipada do desligamento do participante nas hipóteses previstas nos incisos III, IV, VII e VIII.

## **Do Plano de Trabalho**

Art. 29. Os Planos de Trabalho deverão ser criados pelo chefe da unidade para a qual o servidor exercerá suas atividades e será assinado por ambos. Em seguida, submetidos à aprovação superior do diretor, superintendente ou coordenador-geral da UniPRF.

Art. 30. O servidor somente poderá iniciar suas atividades no Programa de Gestão após ter o seu respectivo Plano de Trabalho aprovado pelo Diretor de Gestão de Pessoas e publicada a portaria individual que autoriza sua participação.

Art. 31. Os Planos de Trabalho de cada unidade participante deverão conter:

I - título;

II - unidade;

III - assinatura do responsável pela unidade;

IV - identificação e assinatura do participante;

V - forma de alocação no PGPRF (integral ou parcial);

VI - regime de execução (presencial, remoto ou híbrido);

VII - percentual mínimo de produtividade adicional, não inferior a 20% na modalidade de teletrabalho;

VIII - antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal;

IX - data de início das atividades;

X - data de fim das atividades;

XI - metas;

XII - das atividades a serem executadas;

XIII - atribuições e responsabilidades adicionais do participante; e

XIV - Termo de Ciência e Responsabilidade, na forma do art. 19.

Art. 32. O Plano de Trabalho deve estar orientado para o seguinte:

I - Resultados:

a) redução do tempo de atendimento de demandas;

b) aumento da qualidade das entregas;

c) aumento da eficiência no uso de recursos;

d) redução de custos operacionais.

II - Benefícios:

a) melhora na qualidade de vida no trabalho;

b) redução de gastos públicos;

c) satisfação do cidadão;

d) atração e manutenção dos talentos;

e) cultura de responsabilidade ambiental;

f) crescimento tecnológico;

g) gestão de pessoas baseada em resultados;

h) desenvolvimento do trabalho criativo; e

i) redução de afastamentos por saúde;

Parágrafo único. Para acompanhamento dos resultados serão obrigatórios os seguintes indicadores por período:

I - tempo de atendimento de demandas, (fornecido pelo PETRVS);

II - qualidade das entregas, avaliação em escala de 0 a 10, (fornecido pelo PETRVS);

III - eficiência no uso de recursos, gasto com convocação e custo com afastamentos (relatório DIAD, por período);

IV - redução de custos operacionais, gastos com energia e água (relatório da área de administração, por período); periculosidade, auxílio alimentação e transporte (relatório da área de gestão



de pessoas, por período).

Art. 33. O Plano de Trabalho deve, ainda, prever a aferição das entregas realizadas, que deverá ocorrer mediante análise fundamentada da chefia imediata responsável pelo Plano de Trabalho, em até quarenta dias, quanto ao atingimento ou não das metas estipuladas, devendo ser registrada em um valor que varia de 0 a 10, onde 0 é a menor nota e 10 a maior nota.

§ 1º Somente serão consideradas aceitas as entregas cuja nota atribuída pela chefia imediata responsável pelo Plano de Trabalho seja igual ou superior a 5.

§ 2º O Plano de Trabalho de que trata o **caput** será criado e registrado na Plataforma Eletrônica de Trabalho e Visão Sistêmica (PETRVS).

### **Das Metas**

Art. 34. Compete aos Diretores, Coordenador-Geral da UniPRF e aos Superintendentes controlar os resultados obtidos em face das metas fixadas para suas respectivas unidades.

Parágrafo único. Os gestores de que trata o **caput** são responsáveis por supervisionar a aplicação e a disseminação do processo de acompanhamento de metas e resultados nas suas respectivas unidades.

Art. 35. Compete ao chefe imediato responsável pelo Plano de Trabalho aferir o cumprimento das metas estabelecidas bem como avaliar a qualidade das entregas.

Art. 36. As metas serão calculadas em horas para cada atividade em cada faixa de complexidade e apresentadas na tabela de atividades.

Art. 37. As metas semanais não poderão superar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho do participante no programa de gestão.

Parágrafo único. O cumprimento, pelo participante, de metas superiores às metas previamente estabelecidas não configura a realização de serviços extraordinários.

Art. 38. A chefia imediata responsável pelo Plano de Trabalho poderá redefinir as metas do participante por necessidade do serviço, na hipótese de surgimento de demanda prioritária cujas atividades não tenham sido previamente acordadas.

### **Seleção dos participantes**

Art. 39. O chefe da unidade dará conhecimento aos seus subordinados do teor deste normativo e do interesse da unidade na implementação do programa de gestão.

Parágrafo único. A unidade divulgará os critérios técnicos necessários para adesão dos interessados ao programa de gestão, podendo conter, entre outras especificidades:

I - total de vagas;

II - regimes de execução;

III - vedações à participação;

IV - prazo de permanência no programa de gestão, quando aplicável;

V - conhecimento técnico desejáveis para desenvolvimento da atividade; e

VI - infraestrutura mínima necessária ao interessado na participação.

Art. 40. Quando houver limitação de vagas, o chefe da unidade selecionará, entre os interessados, aqueles que participarão do programa de gestão, fundamentando sua decisão.

§ 1º A seleção será feita a partir da avaliação de compatibilidade entre as atividades a

serem desempenhadas e o conhecimento técnico dos interessados.

§ 2º Sempre que o total de candidatos habilitados exceder o total de vagas e houver igualdade de habilidades e características entre os habilitados, terá prioridade o servidor com melhor desempenho apurado através do sistema PETRVS e, persistindo a igualdade, o chefe da unidade observará, na priorização dos participantes, os seguintes critérios:

I - gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação;

II - com maior tempo de experiência na área das atividades a serem desempenhadas no plano de trabalho;

III - com maior tempo de exercício na unidade, ainda que descontínuo;

IV - com comorbidades;

V - com filhos em idade pré-escolar;

VI - matriculado em instituição de ensino reconhecida pelo MEC;

VII - com horário especial, nos termos dos §§ 1º a 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VIII - com mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000; e

IX - com melhor resultado no último processo de avaliação de desempenho individual.

§ 3º O chefe da unidade poderá, de modo impessoal e devidamente fundamentado, observar outros critérios não elencados no parágrafo anterior, na forma do art. 7º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022.

### **Sistema informatizado de gestão da demanda - Plataforma Eletrônica de Trabalho e Visão Sistêmica (PETRVS)**

Art. 41. O PETRVS é o sistema informatizado utilizado como ferramenta de apoio tecnológico para acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance de resultados, que contemplará:

I - a tabela de atividades conforme o § 2º, da IN 65/2020 ME;

II - o Plano de Trabalho;

III - o acompanhamento do cumprimento de metas;

IV - o registro das alterações no Plano de Trabalho prevista no § 2º do art. 13, da IN 65/2020 ME;

V - a avaliação qualitativa das entregas; e

VI - a designação dos executores e avaliadores das entregas acordadas.

### **Relatório gerencial**

Art. 42. As unidades participantes, anualmente, até 30 de setembro, deverão elaborar relatório gerencial contendo, no mínimo, as seguintes informações:

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

a) total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal;

b) variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais;

c) variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais;

- d) variação de agentes públicos por unidade após adesão ao programa de gestão;
- e) variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais; e
- f) variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais.

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

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

Parágrafo único. A DGP divulgará o modelo de relatório de que trata o **caput** ao órgão central do SIPEC, assim como procederá à remessa consolidada, para fins de informações gerenciais, anualmente, até 30 de novembro.

### **Disposições finais e transitórias**

Art. 43. Decorridos seis meses da publicação da norma de procedimentos gerais, o chefe da unidade elaborará um relatório contendo:

- I - o grau de comprometimento dos participantes;
- II - a efetividade no alcance de metas e resultados;
- III - os benefícios e prejuízos para a unidade;
- IV - as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização da Plataforma PRETVS; e
- V - a conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

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

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

§ 3º A reformulação da norma de procedimentos gerais observará as considerações da área de gestão de pessoas e da área responsável pelo acompanhamento de resultados institucionais.

Art. 44. Os procedimentos específicos necessários para implementação desta normativa serão definidos por ato da DGP.

Art. 45. A DGP deverá instituir a Comissão de Acompanhamento da Execução do Programa de Gestão na PRF (CAEX-PGPRF) responsável, entre outras atribuições, pelo acompanhamento de resultados referentes ao PGPRF.

Art. 46. O programa de gestão, quando instituído na unidade, poderá ser alternativa aos servidores que atendam aos requisitos para remoção nos termos das alíneas "a" e "b" do inciso III do **caput** do art. 36, da Lei nº 8.112, de 1990, e para concessão da licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro prevista no art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo e sem prejuízo para a Administração.

Art. 47. Para fins do disposto nesta normativa, fica delegada:

I - aos Superintendentes e aos Coordenadores-Gerais a competência para encaminhar pedidos de alteração dos tipos atividades aprovadas pela DGP; e

II - ao Diretor de Gestão de Pessoas a competência para aprovação e homologação dos tipos de atividade, das atividades e dos Planos de Trabalho.

Art. 48. Os casos omissos e as situações excepcionais serão dirimidos pela DGP.

Art. 49. Fica revogada a Instrução Normativa nº 12, de 13 de março de 2020.

Art. 50. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

SILVINEI VASQUES

PRF

Documento assinado eletronicamente por **SILVINEI VASQUES, Diretor-Geral**, em 17/06/2022, às 11:19, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **41976568** e o código CRC **AC21964E**.



Processo nº 08650.039321/2022-75



SEI nº 41976568

Criado por [elisverso.silva](#), versão 7 por [carlos.guilherme](#) em 17/06/2022 11:12:18.