



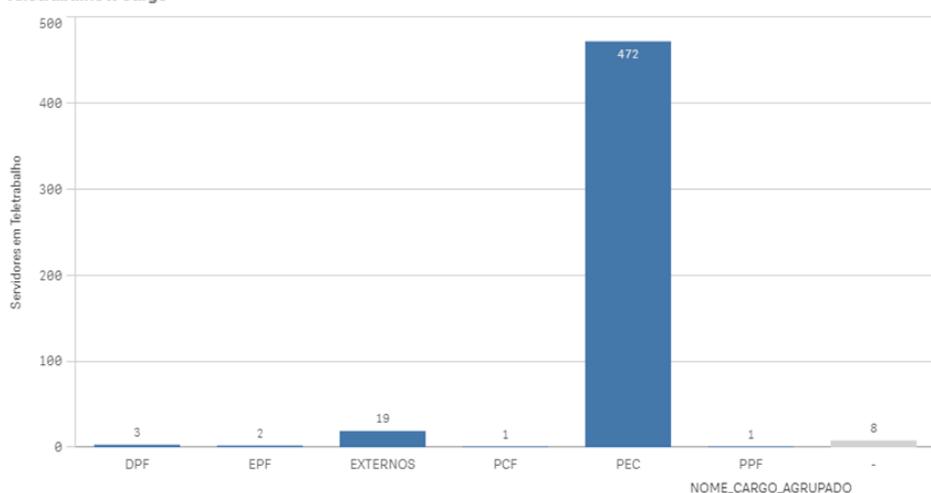
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MJSP - POLÍCIA FEDERAL
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - DRH/CGRH/DGP/PF

RELATÓRIO CONSOLIDADO DO PROGRAMA DE GESTÃO IMPLEMENTADO NA PF

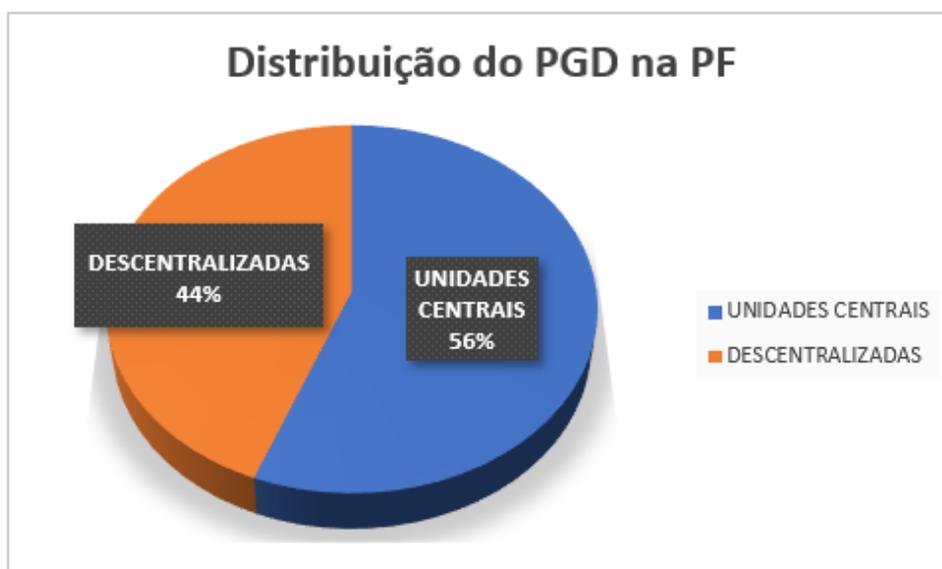
Em cumprimento aos arts. 15, 16 e 17 da [INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, DE 30 DE JULHO DE 2020](#), bem como ao disposto no art. 19 da [INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 207-DG/PF, DE 26 DE AGOSTO DE 2021](#) ato de caráter normativo que regulamenta o teletrabalho internamente, apresenta-se relatório relativo à implementação do programa de gestão no âmbito da Polícia Federal.

Atualmente, a Polícia Federal conta com **506** servidores em Programa de Gestão, sendo **472** integrantes da carreira do PEC (Plano Especial de Cargos), **7** servidores da carreira policial, que pode se habilitar ao programa de gestão apenas subsidiariamente, nas hipóteses previstas no § 4º do art. 12 da Instrução Normativa ME nº 65, de 30 de julho de 2020, **19** servidores externos em exercício na Polícia Federal e **6** com outros critérios de classificação.

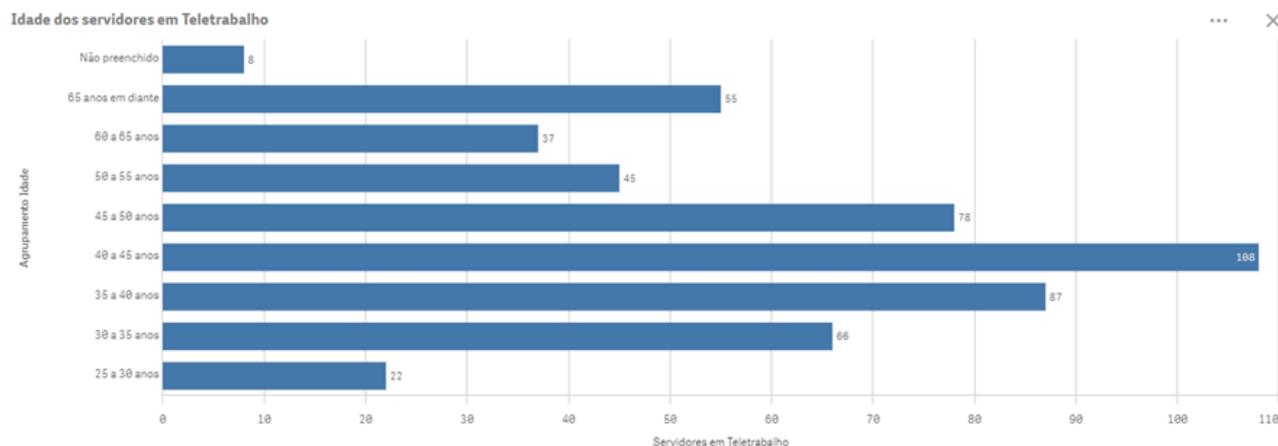
Teletrabalho x Cargo



Em razão da natureza das atividades desenvolvidas nesta Polícia Federal, existe uma maior concentração de instituição de programas de gestão nas Diretorias, internamente tratadas como órgãos centrais e localizadas no Distrito Federal, totalizando **283** servidores, sendo os outros **223** servidores distribuídos nas unidades descentralizadas em todo o território nacional.



A representação da dispersão de idade dos servidores atualmente em teletrabalho pode ser um elemento auxiliar para a análise dos dados apresentados adiante, e pode ser visualizada pela figura a seguir:



A seguir, a apresentação de descritores construída a partir da percepção dos gestores de equipes, com o intuito de avaliar os primeiros seis meses de instituição do Programa de Gestão, organizada sob os critérios técnicos delimitados nos normativos já referidos.

Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao programa de gestão:

Na maior parte das unidades não houve variação significativa na distribuição de agentes públicos por unidade ao se analisar sob o foco da instituição do programa de gestão em si, todavia, há relatos de que algumas unidades que costumam ter pouca atratividade para lotação de servidores passaram a ser mais cogitadas em razão da possibilidade de execução das atividades remotamente, em razão de já possuírem programas de gestão instituídos. Assim, mesmo não existindo variação numérica significativa até o momento, a existência ou não de programa de gestão instituído já faz parte da avaliação de servidores para escolha de unidade de lotação.

Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais:

Não há relato de variação significativa no absenteísmo, indicando tendência a zero, todavia, há relatos pontuais de diminuição de saídas antecipadas para tratar de questões pessoais, seguramente, decorrência direta do grau de flexibilidade no planejamento da execução de atividades permitido pela modalidade do teletrabalho.

Variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais:

Não houve variação significativa na força de trabalho, restando prejudicada a indicação de valores absolutos ou percentuais.

Grau de comprometimento dos participantes:

Mesmo existindo variações quanto à forma de descrição, o grau de comprometimento é, majoritariamente, descrito como alto ou excelente. Percebe-se alguns poucos relatos com a classificação de comprometimento satisfatório, logo, mesmo a percepção minoritária de menor grau de comprometimento ainda atende ao mínimo esperado para o alcance dos objetivos pretendidos com a instituição do programa de gestão.

Efetividade no alcance de metas e resultados:

As metas e resultados foram efetivamente alcançadas, havendo descrição de incidências de superação do inicialmente pactuado. Importante ressaltar o efeito indireto e muito positivo do fortalecimento de gestões mais técnicas e orientadas por metas e resultados, que demandam o aperfeiçoamento na construção de indicadores reais de processos já mapeados, contribuindo para uma cultura de melhoria contínua mais pulverizada nos níveis de execução, operacionais, estabelecendo maior conectividade e canais de retroalimentação no alinhamento com os objetivos delimitados em níveis táticos e até mesmo estratégicos.

Houve indicação direta de aumento na celeridade de execução dos procedimentos, assim como na produtividade dos servidores.

Benefícios e prejuízos para a unidade:

Os principais benefícios podem ser classificados em dois grandes grupos.

O primeiro bloco, sendo de incidência mais pessoal, envolve relatos como o aumento da motivação, da sensação de bem-estar e percepção de qualidade de vida no trabalho, a possibilidade de uma maior equalização entre as questões pessoais e familiares com as demandas profissionais, a eliminação do tempo dispendido em deslocamentos no contexto dos percursos casa-trabalho-casa, por

consequência, diminuição da exposição a estressores de trânsito e violência urbana, maior controle do ambiente para execução de atividades que demandem um alto grau de concentração.

Por sua vez, a repercussão do segundo bloco tem maior incidência material, como a redução do gasto público com o custo de manutenção operacional da unidade, tais como água, café, energia elétrica, telecomunicações e materiais de consumo, possibilidade de melhor aproveitamento dos espaços físicos, gerando maior potencial de não aglomeração de pessoas em ambientes fechados, fortalecimento de ferramentas e sistemas adquiridos ou desenvolvidos pela PF, o que, por sua vez, acelera o fortalecimento de uma cultura orientada a dados, uma vez que tais ferramentas impelem à explicitação de conhecimento, gerando um acervo reprodutível de informações institucionais antes implícitas.

Há relato de poucos prejuízos advindos da implementação do programa, todavia, o mais relatado é a diminuição do convívio social, eventual comprometimento da ergonomia na execução das atividades, ambas mais sentidas no aspecto pessoal, e, minoritariamente, a eventual dificuldade de acionamento de servidores quando do surgimento de problemas urgentes decorrentes de algum fator imprevisível também foi reportada.

Melhoria na qualidade dos produtos entregues:

Há relatos de melhoria na qualidade das entregas, vislumbrando-se uma construção mais colaborativa de soluções enriquecida pela diversidade de percepções passível de manifestação por meio das reuniões periódicas de monitoramento e controle da execução das atividades, gerando maior comprometimento com a solução de pendências. A incidência de uma equalização na distribuição das demandas.

Facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema informatizado:

A principal facilidade relatada é a possibilidade de duplicar gerar cópia de plano de trabalho anterior.

Contudo, há grande incidência de relatos de pouca intuitividade do sistema PGD-WEB, mesmo tal percepção não sendo unânime. Dentre as principais dificuldades, que podem ser interpretadas como oportunidades de melhorias do sistema, estão a necessidade de registro de data de início e data de término para cada atividade do plano de trabalho, quando há grande grupo de tarefas que ocorrem simultaneamente, e por tempo mais dilatado, assim como as limitações de edição dos planos de trabalho já em execução, demandando novo procedimento de aprovação a cada atividade que precisa ser retirada/acrescentada, inexistindo a possibilidade de promover operações em bloco, muitas atividades são interpretadas como burocráticas e demandam muito tempo, principalmente dos gestores, ausência de perfis gestores para as unidade que homologam registros de frequência dos servidores,

Boas práticas implementadas:

Dentre as boas práticas relatadas está a instituição de reuniões programadas para monitoramento e controle de produtividade e melhoria da execução.

Algumas unidades instituíram *job rotation*, promovendo maior socialização de conhecimento institucional e forjando potenciais substitutos eventuais.

Implementação de encontros periódicos para convívio social e trocas de informações.

Criação de equipes e comunidades de práticas no Teams.

Utilização do Teams na elaboração de documentos como minutas de Editais, Informações, Relatórios, análise da instrução de processos e de planilhas, em que todos os servidores lotados no setor e aqueles eventualmente convidados, têm acesso e podem contribuir no(s) documento(s) concomitantemente

Conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração:

A manifestação pela manutenção e ampliação do programa de gestão como sendo conveniente e oportuna se deu de forma unânime entre os relatórios encaminhados pelos gestores.

Dentre os principais aspectos técnicos elencados estão a redução do gasto público, tanto com a diminuição do custo operacional de manutenção das unidades quanto em razão da vedação de incidência de adicionais específicos e auxílio transporte, o incremento de produtividade, celeridade e qualidades observado nas entregas, a melhoria da qualidade de vida dos servidores. Além disso, o programa de gestão tem reforçado a cultura de resultados, estimulando o trabalho criativo, a inovação e a consolidação da cultura de governo digital.

Sugestões de aperfeiçoamento da IN nº 207/2021-DG/PF, quando houver:

As sugestões de aperfeiçoamento mais genéricas demandam melhor adequação das prescrições ao sistema PGD-WEB, ampliação da tabela de atividades elencadas no Anexo I, previsão de como se dará a compensação devida em razão dos recessos de fim de ano e fruição de horas acumuladas nas atividades realizadas presencialmente, a criação de perfis gerenciais no PGD para os servidores que atuam em Setores de Recursos Humanos e que precisem promover consultas para o procedimento de validação de frequências.

Por sua vez, de forma mais específica e reiteradamente, solicitou-se a alteração do art. 11 que veda a participação de servidores que ocupem chefias de forma absoluta, havendo também a sugestão de mitigação para a possibilidade de habilitação em programa de gestão parcial em revezamento com o substituto eventual.

Submeta-se à apreciação do Exmo. Coordenador-Geral de Recursos Humanos, com sugestão de, em aprovando, encaminhamento à DGP/PF para apreciação.

FELIPE TAVARES SEIXAS
Delegado de Polícia Federal
Chefe da DRH/CGRH/DGP/PF

1. Aprovo o relatório consolidado.
2. Submeta-se à apreciação da Exma. Diretora de Gestão de Pessoal.

ANTÔNIO GABRIEL LIMA PUCCI FILHO
Delegado de Polícia Federal
Coordenador-Geral de Recursos Humanos



Documento assinado eletronicamente por **ANTONIO GABRIEL LIMA PUCCI FILHO, Coordenador(a) - Geral**, em 14/10/2022, às 16:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **FELIPE TAVARES SEIXAS, Chefe de Divisão**, em 14/10/2022, às 17:16, 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.dpf.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **25328104** e o código CRC **E385D07E**.