



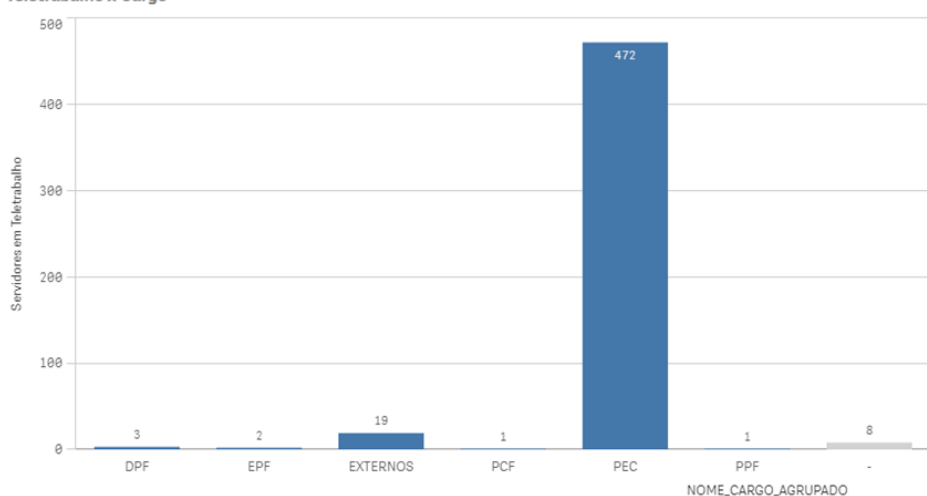
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MJSP - POLÍCIA FEDERAL  
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - DRH/CGRH/DGP/PF

**RELATÓRIO CONSOLIDADO DO PROGRAMA DE GESTÃO IMPLEMENTADO NA PF**

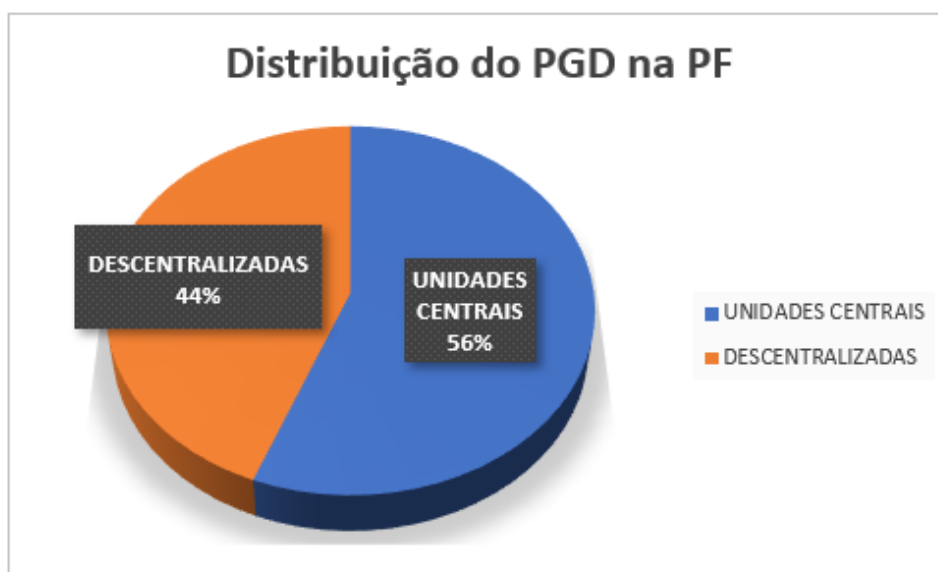
Em cumprimento aos arts. 15, 16 e 17 da [INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, DE 30 DE JULHO DE 2020](#), bem como ao disposto no art. 19 da [INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 207-DG/PF, DE 26 DE AGOSTO DE 2021](#) ato de caráter normativo que regulamenta o teletrabalho internamente, apresenta-se relatório relativo à implementação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

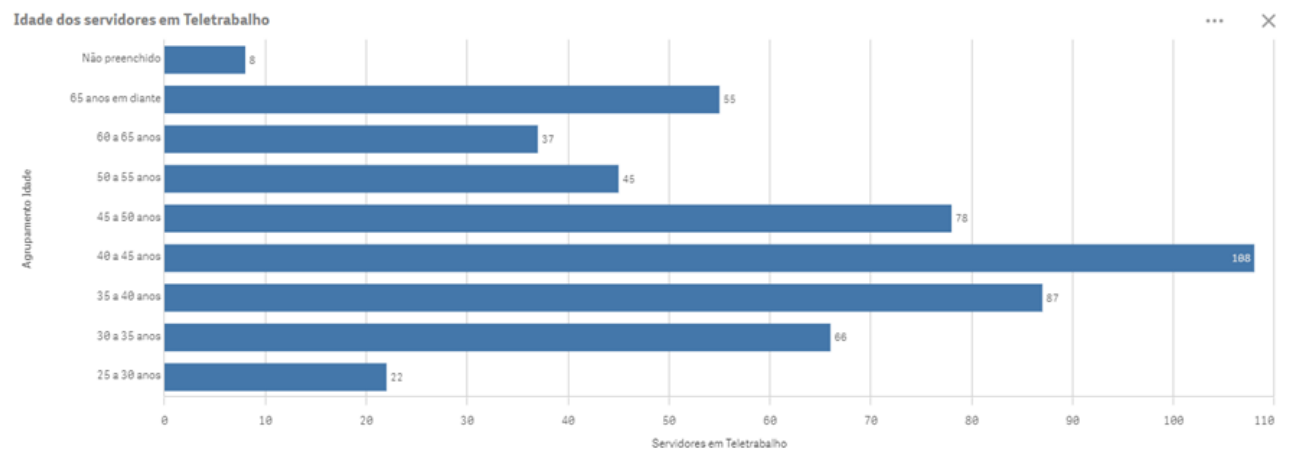
Teletrabalho x Cargo



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 impõem à explicitação de conhecimento, gerando um acervo reproduzível 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](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**.