

RELATÓRIO GERENCIAL

Programa de Gestão e Desempenho

Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação



RELATÓRIO GERENCIAL PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

Ministério da Ciência,
Tecnologia e Inovação

BRASÍLIA • DF

NOVEMBRO DE 2023

MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO



MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Luciana Barbosa de Oliveira Santos
Ministra de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovação

Luís Manuel Rebelo Fernandes
Secretário-Executivo

Marcelino Granja de Menezes
Secretário-Executivo Adjunto

Alexandre Augusto Villain da Silva
Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração

Bianca Lane Lopes Botelho
Coordenadora-Geral de Gestão Institucional

Equipe Técnica

Júlio César Memória Dias
Ronya Carvalho Ribeiro

APRESENTAÇÃO

A administração pública, no intuito de acompanhar as mudanças e o desenvolvimento da sociedade, tende a revisar seus preceitos adotando uma cultura gerencial com objetivo de se modernizar. De forma estratégica, visa aprimorar a eficiência e eficácia dos serviços prestados à sociedade.

Desta forma, buscando evolução e novas diretrizes para a administração pública, surgiu o Programa de Gestão e Desempenho, um processo inovador e contínuo que desafia a organização à mudança cultural focando na produtividade e qualidade do trabalho, tanto de forma macro como instituição, como no sentido individual de cada agente público.

Inicialmente o Programa de Gestão e Desempenho - PGD foi instituído por meio da [Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020](#), posteriormente respaldado pelo [Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022](#) e, recentemente atualizado, pela [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023](#).

Contextualizando, a implementação do Programa de Gestão e Desempenho, no âmbito desta Pasta, foi autorizada, inicialmente, pela [Portaria MCTI nº 5.120, de 18 de agosto de 2021](#). Posteriormente, com o advento da [Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023](#), que estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios, e a publicação do [Decreto nº 11.334, de 1º de janeiro de 2023](#), que aprova a Estrutura Regimental do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, fez-se necessária a atualização dos normativos referentes ao PGD.

Atendendo à necessidade de atualização, publicou-se a [Portaria MCTI nº 6.746, de 24 de janeiro de 2023](#), a qual trata da autorização de implementação do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, e a [Portaria SEXEC/MCTI nº 6.752, de 30 janeiro de 2023](#), que dispõe acerca dos modelos de documentos do PGD a serem utilizados pelas unidades organizacionais.

Seguindo a implementação, o Secretário-Executivo, sob delegação, nos termos do [Decreto nº 11.072, de 2022](#), autorizou o PGD na modalidade integral, com ânimo de residência do exterior, por meio da [Portaria SEXEC/MCTI nº 7.179, de 27 de junho de 2023](#).

Nesse contexto, o presente relatório gerencial tem como objetivo apresentar os dados e as informações advindos do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da administração central deste Ministério, em cumprimento ao estabelecido no [art. 17 da Instrução Normativa nº 65, de 2020](#).

SUMÁRIO

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. DISPOSIÇÕES GERAIS | 6 |
| 2. AVALIAÇÃO QUANTITATIVA..... | 7 |
| 2.1. Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal..... | 7 |
| 2.2. Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentual | 8 |
| 2.3. Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais | 9 |
| 2.4. Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao PGD | 9 |
| 2.5. Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais..... | 10 |
| 2.6. Variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais..... | 11 |
| 3. AVALIAÇÃO QUALITATIVA | 11 |
| 3.1. Melhoria na qualidade dos produtos entregues..... | 11 |
| 3.2. Dificuldades enfrentadas..... | 12 |
| 3.3. Boas práticas implementadas | 14 |
| 3.4. Sugestões de aperfeiçoamento..... | 16 |
| 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 17 |
| 5. ANEXO QUESTIONÁRIO APLICADO | 19 |

1. DISPOSIÇÕES GERAIS

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD), no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, teve sua implementação realizada gradativamente a partir de abril de 2022. Como pode ser observado a seguir, o PGD iniciou com a adesão de 34 (trinta e quatro) agentes públicos e atualmente, conta com o total de 411 (quatrocentos e onze) participantes, gráfico 1-1:



Gráfico 1-1: Evolução do PGD no MCTI

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão Institucional (SPOA/SEEXEC/MCTI)

Atualmente, o PGD encontra-se **implementado e em execução** em 10 (dez) unidades instituidoras da norma de procedimentos gerais, figura 1-1:

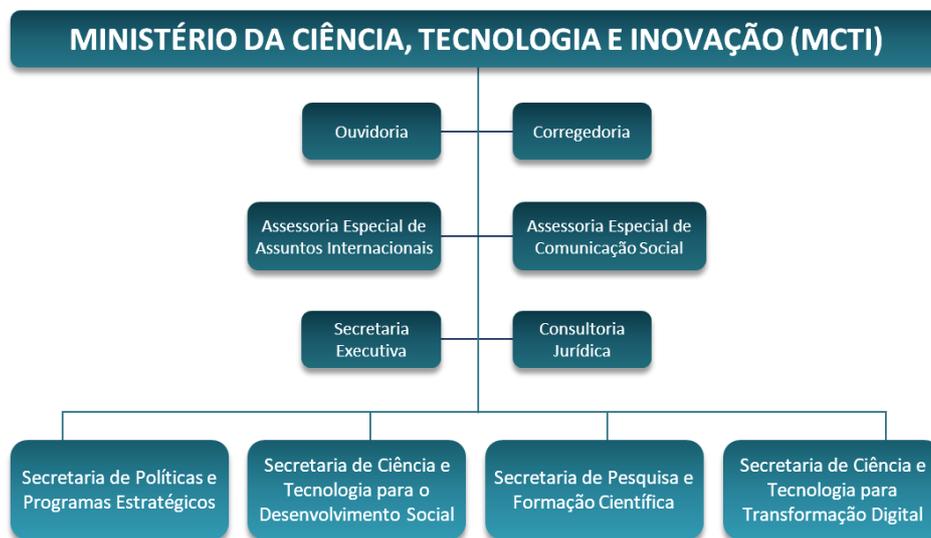


Figura 1-1: Unidades organizacionais que aderiram ao PGD

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão Institucional

Cada unidade que opta em aderir ao PGD, observando o disposto na [Portaria MCTI nº 6.746, de 24 de janeiro de 2023](#), na [Portaria SEEXEC/MCTI nº 6.752, de 2023](#), e na [Portaria SEEXEC/MCTI nº 7.179, de 2023](#), procede com a publicação do ato que estabelece os procedimentos gerais do Programa. Dessa forma, a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho em cada unidade se concretizou por meio dos seguintes atos:

→ Ouvidoria: [Portaria OUVID/MCTI nº 6.830, de 3 de março de 2023](#);

- Corregedoria: [Portaria CORREG/MCTI nº 6.815, de 15 de fevereiro de 2023](#);
- Assessoria Especial de Assuntos Internacionais: [Portaria ASSIN/MCTI Nº 6.754, de 3 de fevereiro de 2023](#);
- Assessoria Especial de Comunicação Social: [Portaria ASCOM/MCTI Nº 7.478, de 22 de setembro de 2023](#);
- Secretaria-Executiva: [Portaria SEXEC/MCTI Nº 6.781, de 7 de fevereiro de 2023](#);
- Consultoria Jurídica: [Portaria MCTI Nº 7.464, de 20 de setembro de 2023](#);
- Secretaria de Políticas e Programas Estratégicos: [Portaria MCTI Nº 6.789, de 7 de fevereiro de 2023](#);
- Secretaria de Ciência e Tecnologia para o Desenvolvimento Social: [Portaria MCTI Nº 6.790, de 7 de fevereiro de 2023](#);
- Secretaria de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação: [Portaria MCTI Nº 6.791, de 7 de fevereiro de 2023](#); e
- Secretaria de Ciência e Tecnologia para Transformação Digital: [Portaria MCTI Nº 6.792, de 7 de fevereiro de 2023](#).

Após esta breve síntese, é importante frisar que, para subsidiar a elaboração deste relatório foram considerados os dados obtidos por meio de informações encaminhadas pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração, e por meio do questionário, Anexo, aplicado a todos os gestores das unidades participantes do PGD.

O referido questionário obteve 103 (cento e três) respostas, considerando todos os níveis hierárquicos das unidades organizacionais, relacionadas na figura 1-1 deste Relatório.

Posto isso, e considerando as informações obtidas, este Relatório apresentará os dados e informações de natureza quantitativa e qualitativa relacionadas ao percentual de participantes do PGD em relação ao quadro de pessoal da administração central do Ministério, variação de gastos, de produtividade, de agentes públicos por unidade, de absenteísmo e de rotatividade. Além disso, serão apresentados, ainda, os resultados acerca da qualidade do trabalho, das dificuldades enfrentadas, das boas práticas desenvolvidas, bem como sugestões de aperfeiçoamento do PGD.

2. AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

Primeiramente, importa esclarecer que o Ministério passou por mudanças regimentais entre dezembro de 2022 e abril de 2023, na forma do [Decreto nº 11.257, de 16 de novembro de 2022](#), do [Decreto nº 11.334, de 1º de janeiro de 2023](#) e do [Decreto nº 11.493, de 17 de abril 2023](#), vigente desde 24 de abril de 2023.

Essas mudanças impactaram no Programa de Gestão e Desempenho e refletem nos dados quantitativos, 2022-2023, a serem apresentados, em decorrência da criação, extinção e/ou transformação das unidades organizacionais, o que refletiu, também, no quadro de pessoal ativo deste Ministério.

2.1. Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal

Atualmente, o Ministério conta com 711 (setecentos e onze) agentes públicos em sua força de trabalho, desse total 411 (quatrocentos e onze) participam do PGD, gráfico 2.1-1:

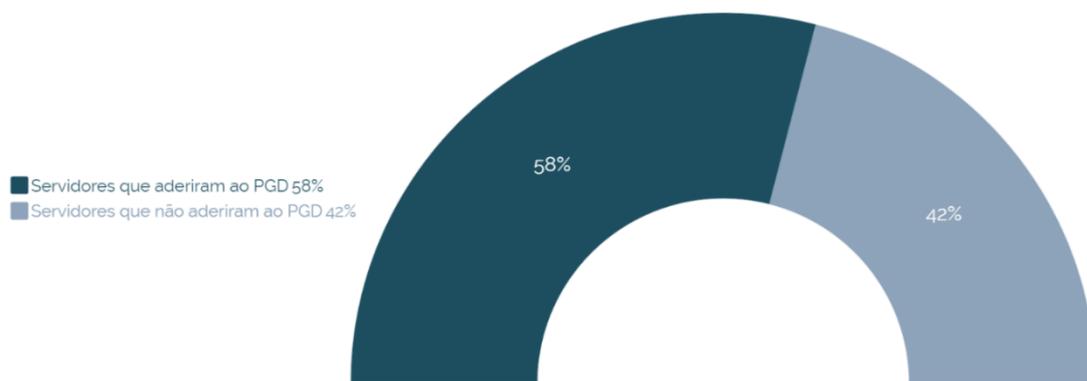


Gráfico 2.1-1: Visão geral força de trabalho versus participantes do PGD

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Coordenação-Geral de Gestão Institucional (SPOA/SEEXEC/MCTI)

Ressalta-se que a participação dos estagiários, conforme disposto na [Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008](#), foi autorizada, no entanto, ainda não houve adesão em nenhuma unidade do Ministério. Ademais, os colaboradores terceirizados não estão contabilizados, uma vez que não participam do PGD.

A força de trabalho *versus* participantes do PGD, pode ser visualizada no quadro 2.1-1, onde se apresenta o detalhamento por unidade organizacional que aderiu ao Programa de Gestão e Desempenho:

Quadro 2.1-1: Força de trabalho versus Participantes do PGD

| Unidade | Força de trabalho | Participantes do PGD | Percentual de participação no PGD |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| Ouvidoria | 5 | 2 | 40% |
| Corregedoria | 8 | 4 | 50% |
| Assessoria Especial de Assuntos Internacional | 42 | 31 | 74% |
| Assessoria Especial de Comunicação Social | 7 | 3 | 43% |
| Secretaria-Executiva | 413 | 268 | 65% |
| Consultoria Jurídica | 15 | 6 | 40% |
| Secretaria de Políticas e Programas Estratégicos | 77 | 47 | 61% |
| Secretaria de Ciência e Tecnologia para o Desenvolvimento Social | 31 | 12 | 39% |
| Secretaria de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação | 42 | 22 | 52% |
| Secretaria de Ciência e Tecnologia para Transformação Digital | 37 | 16 | 43% |
| TOTAL | 677 | 411 | 61% |

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Coordenação-Geral de Gestão Institucional (SPOA/SEEXEC/MCTI)

2.2. Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentual

Na variação de consumo e gastos de Energia Elétrica, quadro 2.2-1, o comparativo foi determinado por períodos anuais. Nota-se redução de menos 19% (dezenove por cento) no consumo de energia e aumento de 5% (cinco por cento), variação 2023 - 2022, devido ao impacto do preço tarifário para o consumo de Ponta e Fora de Ponta.

Quadro 2.2-1: Amostragem do Consumo de energia 2022-2023

| Energia Elétrica (MCTI, Esplanada dos Ministérios, Bloco E) | | |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| | Média: CONSUMO (kWh) | Média: VALOR (R\$) |
| Período 2022 | 209900 | R\$168.655,97 |
| Período 2023 | 170175 | R\$176.642,24 |
| Variação 2023-2022 | -19% | 5% |

Fonte: Coordenação-Geral de Recursos Logísticos (SPOA/SEEXEC/MCTI)

Já o consumo e gasto com o abastecimento de água, quadro 2.2-2, tem-se o aumento de 7% (sete por cento) no consumo e 16% (dezesesseis por cento) no valor, variação 2023 - 2022.

Quadro 2.2-2: Amostragem do Consumo de água 2022-2023

| Água (MCTI, Esplanada dos Ministérios, Bloco E) | | |
|----------------------------------------------------|---------------------|--------------------|
| | Média: CONSUMO (M³) | Média: VALOR (R\$) |
| Período 2022 | 825 | R\$24.123,87 |
| Período 2023 | 883 | R\$27.974,70 |
| Variação 2023-2022 | 7% | 16% |

Fonte: Coordenação-Geral de Recursos Logísticos (SPOA/SEXEC/MCTI)

2.3. Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais

Conforme disposto no [art. 10 da Instrução Normativa nº 65, de 2020](#), e no [art. 4º do Decreto nº 11.072, de 2022](#), é possível ao gestor estabelecer o aumento de produtividade aplicado à modalidade de teletrabalho:

[Instrução Normativa nº 65, de 2020](#)

(...)

Art. 10. O dirigente da unidade deverá editar ato normativo que estabeleça os procedimentos gerais de como será instituído o programa de gestão na unidade, que deverá conter:

(...)

VI - o **percentual mínimo e máximo de produtividade adicional** dos participantes em teletrabalho em relação às atividades presenciais, caso a unidade opte por essa fixação;

(...)

[Decreto nº 11.072, de 2022](#)

(...)

Art. 4º A instituição do PGD se dará no âmbito de cada autarquia, fundação pública ou unidade da administração direta de nível não inferior ao de Secretaria ou equivalente, por meio de portaria da autoridade máxima, vedada a delegação, e preverá, no mínimo:

(...)

IV - o **eventual nível de produtividade adicional exigido para o teletrabalho**;

(...) (grifo nosso)

No entanto, até o momento os gestores das unidades aderentes ao PGD deste Ministério optaram por não estabelecer aumento de produtividade. Assim, os participantes e não participantes do PGD executam suas atividades com o mesmo nível produtividade.

2.4. Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao PGD

Preliminarmente, cabe aqui apresentar um breve histórico sobre a estrutura regimental do Ministério. Em 2020, esta Pasta assumiu uma nova estrutura básica com a edição da [Lei nº 14.074, de 14 de outubro de 2020](#), que criou o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações e o Ministério das Comunicações e, conseqüentemente, a extinção do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações.

Posteriormente, entrou em vigor o [Decreto nº 10.463, de 14 de agosto de 2020](#), apresentando mudanças substanciais no âmbito do recém criado Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, mudanças essas que afetaram não só a estrutura mas também o corpo funcional do Ministério. Por conseguinte, houve uma variação de agentes públicos significativa nas unidades organizacionais deste Ministério, uma vez que parte do quadro de pessoal foi transferida para compor o quadro de pessoal do Ministério das Comunicações.

Posto isso, os dados do quadro 2.4-1 refere-se ao quantitativo da força de trabalho da Assessoria Especial de Assuntos Internacionais, unidade que permaneceu sem alterações em sua estrutura organizacional ao longo das mudanças do Ministério.

Quadro 2.4-1: Variação após adesão ao PGD

| UNIDADE | AGENTES PÚBLICOS EM PERÍODO EM PGD (abril 2022) | AGENTES PÚBLICOS EM PERÍODO EM PGD (novembro 2023) | VARIAÇÃO ABSOLUTA | VARIAÇÃO PERCENTUAL |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------|---------------------|
| Assessoria Especial de Assuntos Internacionais | 34 | 31 | -3 | -8,8% |

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão Institucional (SPOA/SEXEC/MCTI)

Em um período de aproximadamente 19 (dezenove) meses, a Assessoria Especial de Assuntos Internacionais conta com 3 (três) pessoas a menos em sua força de trabalho.

2.5. Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais

O absenteísmo, entendido como a falta ao trabalho quando o colaborador deveria estar presente, pode ocorrer por inúmeros motivos, inclusive circunstanciais que não dependem da vontade do agente público.

A título de esclarecimento, o Sistema de Registro Eletrônico de Frequência- SISREF foi implantado neste Ministério em maio de 2020, período no qual o quadro de pessoal encontrava-se em trabalho remoto decorrente da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), sendo lançado no SISREF o código específico de ocorrência de trabalho remoto decorrente da pandemia e não decorrente do Programa de Gestão e Desempenho.

Durante a implantação do SISREF, o sistema apresentou inconsistências, impossibilitando o acompanhamento e a homologação pelas chefias e pela área de recursos humanos das folhas de frequência dos servidores, situação que persistiu por mais de um ano. Tão logo as correções foram realizadas, iniciaram-se as resoluções de pendências de homologação.

Com o retorno gradual das atividades presenciais e, posteriormente, o retorno definitivo do quadro de pessoal em 2022, os próprios servidores passaram a utilizar a plataforma do SISREF para realizar seus registros, e as chefias passaram a efetivamente homologar as frequências de seus vinculados, o que elucida o aumento no número de faltas nos anos de 2022 e 2023, quadro 2.5-1:

Quadro 2.5-1: Absenteísmo 2022-2023

| ANO REFERÊNCIA | TOTAL DE FALTAS |
|--------------------|-----------------|
| 2022 | 27 |
| Até agosto de 2023 | 139 |

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (SPOA/SEXEC/MCTI)

Dessa forma, os dados não refletem a relação entre absenteísmo e a implementação do Programa de Gestão e Desempenho desta Pasta, atentando-se, ainda, para o fato que o PGD teve início em abril de 2022.

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

A rotatividade, entendida como a entrada e saída do agente público do órgão, pode ser analisada por vários aspectos como natureza do trabalho, condições do ambiente de trabalho, remuneração, acesso à promoção e assunção de cargos, relacionamentos interpessoais, clima organizacional, características demográficas como idade e renda familiar, estratégias gerenciais da organização e, dentre outros motivos, o PGD. Dessa forma, não é possível afirmar, sem uma pesquisa detalhada, qual o motivo gera mais rotatividade.

É importante considerar que a mudança do governo naturalmente resulta no aumento da rotatividade devido às substanciais mudanças nas estruturas não só do Ministério, mas em toda organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios, regidos pela [Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023](#).

Posto isso, e considerando que o PGD do Ministério teve o início efetivo em abril de 2022, esclarece-se que não é possível fazer uma correlação entre a rotatividade da força de trabalho e o Programa de Gestão e Desempenho, quadro 2.6-1.

Quadro 2.6-1: Rotatividade 2022-2023

| ANO | 2022 (outubro de 2022) | 2023 (outubro de 2023) | Valores | Variação % |
|-----------------------|------------------------|------------------------|---------|------------|
| Casos de Rotatividade | | | | |
| ENTRADA | 24 | 22 | 2 | -8% |
| SAÍDA | 31 | 95 | -64 | -206% |

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (SPOA/SEXEC/MCTI)

3. AVALIAÇÃO QUALITATIVA

O Programa de Gestão e Desempenho deve ser entendido como uma ferramenta de gestão na qual é possível disciplinar e organizar a execução de atividades com foco nos resultados, promovendo a vinculação do planejamento operacional às estratégias organizacionais, objetivando evolução da performance pessoal e institucional na entrega dos serviços à sociedade. Posto isso, passa-se para apresentação dos dados qualitativos.

3.1. Melhoria na qualidade dos produtos entregues

Ao analisar as unidades organizacionais que aderiram ao PGD, gráfico 3.1-1, observa-se que dentre as áreas pesquisadas aproximadamente 68% (sessenta e oito por cento), ou seja, 70 unidades registraram que houve melhora na qualidade dos produtos entregues, enquanto cerca de 16% (dezesesseis por cento) sinalizaram que a qualidade se manteve a mesma de antes.

Das 15 unidades restantes, apenas 2 (duas) sinalizaram que não houve melhora na qualidade do trabalho e 8 (oito) relataram que a informação sobre a melhoria da qualidade do trabalho não se aplica, ou seja, não se manifestaram sobre a qualidade do trabalho desenvolvido.

É importante ressaltar que não foi relatada nenhuma piora na qualidade dos produtos entregues decorrentes da implementação do PGD.

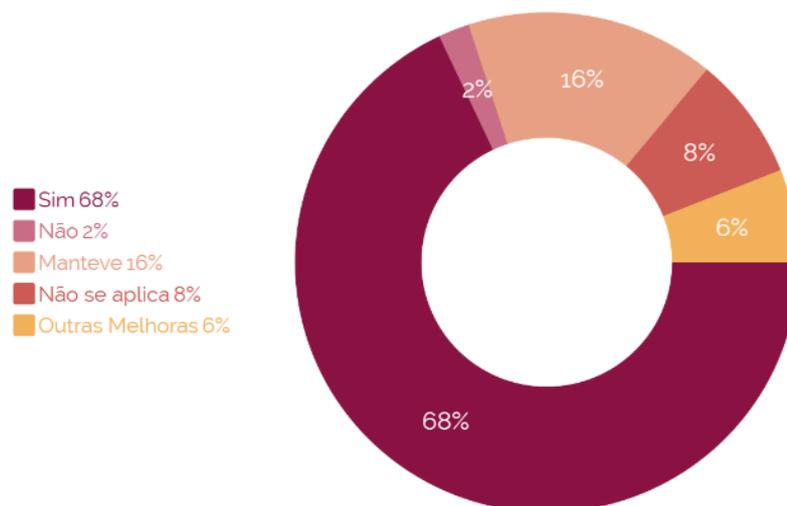


Gráfico 3.1-1: Melhoria na qualidade dos produtos entregues

Fonte: Questionário PGD-MCTI (SPOA/SEXEC/MCTI)

Dentre as unidades que observaram melhoria na qualidade do trabalho, destaca-se a eficiência e melhoria de processos, como pode ser observado a seguir, gráfico 3.1-2:

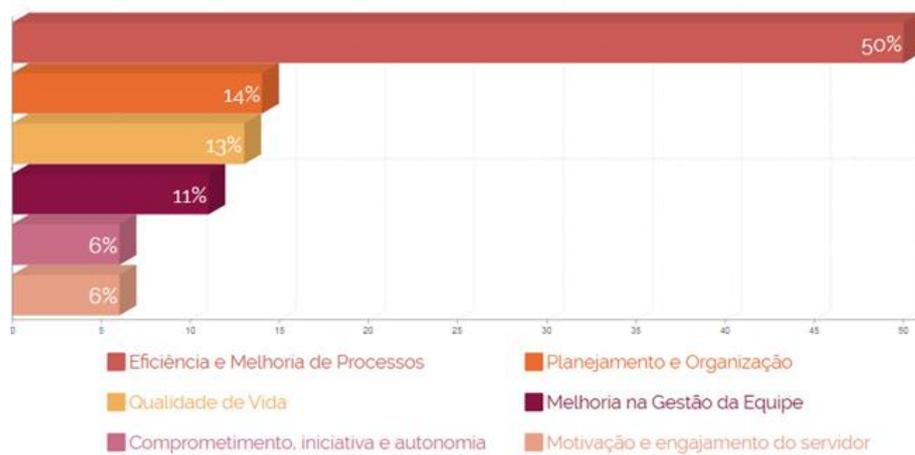


Gráfico 3.1-2: Detalhamento das melhorias detectadas

Fonte: Questionário PGD-MCTI (SPOA/SEXEC/MCTI)

Cabe aqui, um dos relatos recebidos, em resposta ao questionário aplicado:

“Após a implementação do PGD o trabalho passou a ser melhor distribuído e com total transparência das responsabilidades de cada um na equipe. Esta melhoria impacta, positivamente, no tempo despendido, no clima organizacional e na carga de trabalho”

3.2. Dificuldades enfrentadas

O Programa de Gestão e Desempenho é uma iniciativa que visa modificar os pilares tradicionais da relação de trabalho, trazendo desafios para a organização como um todo, necessitando de planejamento para se desenvolver e evoluir tanto no nível individual quanto institucional exigindo adaptação, capacitação e maturação dos processos e de todos os atores dos processos.

Nesse cenário observou-se que 41% (quarenta e um por cento) das unidades consideraram que não houve dificuldades quanto ao PGD, ou sinalizaram que as dificuldades encontradas foram superadas. Por outro lado, registou-se que 51% (cinquenta e um por cento) das unidades enfrentaram dificuldades de forma geral, gráfico 3.2-1:

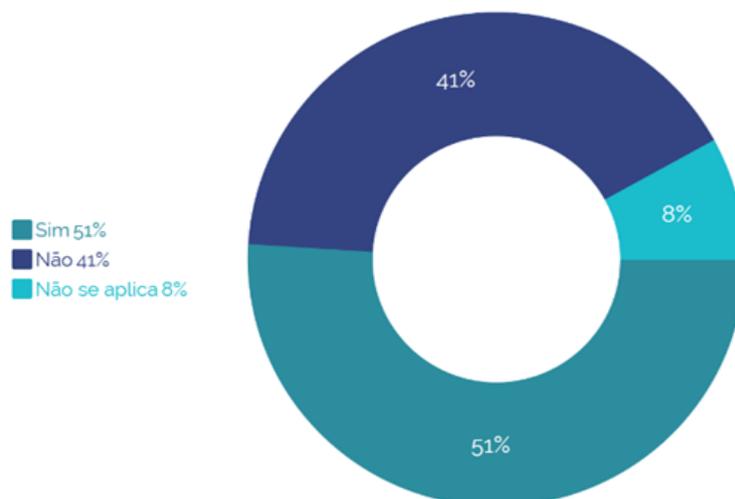


Gráfico 3.2-1: Dificuldades na implementação do PGD
Fonte: Questionário PGD-MCTI (SPOA/SEXEC/MCTI)

Dentre as dificuldades relatadas, 11% (onze por cento) citaram dificuldades relativas ao Sistema do Programa de Gestão - SISPG, gráfico 3.2.2:

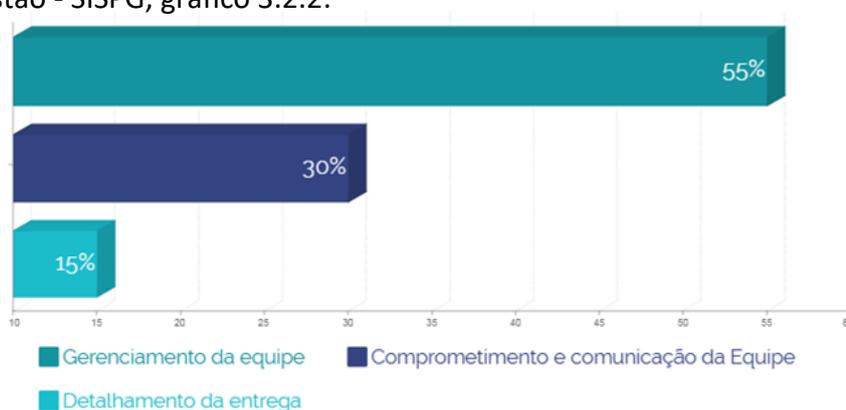


Gráfico 3.2-2: Detalhamento das dificuldades detectadas
Fonte: Questionário PGD-MCTI (SPOA/SEXEC/MCTI)

O questionário abordou, ainda, se houve dificuldades especificamente sobre o Sistema do Programa de Gestão (SISPG). Do total de respostas, 60% (sessenta por cento) das unidades enfrentaram dificuldades com relação ao sistema, gráfico 3.2-3:

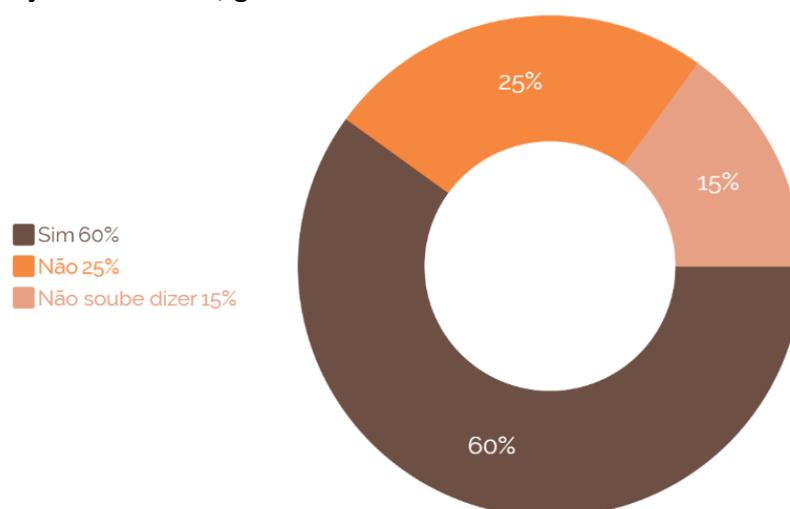


Gráfico 3.2-3: Dificuldades com o SISPG
Fonte: Questionário PGD-MCTI (SPOA/SEXEC/MCTI)

Destaca-se que, conforme o descrito pelos entrevistados, que as avaliações negativas estão relacionadas, em sua maioria, com a navegabilidade do sistema e falta de integração entre o SISPG, o Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal (Sigepe) e o Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SISREF), gráfico 3.2-4:

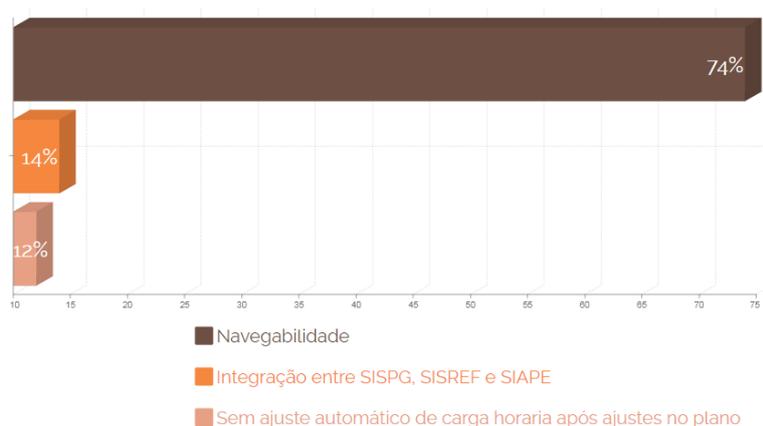


Gráfico 3.2-4: Detalhamento das dificuldades com o SISPG

Fonte: Questionário PGD-MCTI (SPOA/SEXEC/MCTI)

Cabe aqui, um dos relatos recebidos, em resposta ao questionário aplicado:

“A forma de avaliação é ineficiente, considerando que a cada atividade é preciso clicar no ícone do olho para verificar o que foi entregue pelo participante, após essa verificação é necessário fechar a janela e entrar no outro ícone de avaliação para dar a nota. Os dois ícones deveriam ser vinculados para realização de uma única ação para visualizar a entrega realizada e já inserir a nota. Ainda sobre a avaliação, seria melhor poder inserir a nota em todas as atividades e salvar uma única vez, e não ter que salvar a cada atividade executada pelo participante”

3.3. Boas práticas implementadas

O aprimoramento do Programa de Gestão e Desempenho é um desafio contínuo uma vez que exige dos gestores e participantes aprendizado constante em relação aos processos de trabalho, ao uso de ferramentas tecnológicas, às inovações e instrumentos de gestão.

Destaca-se que, o questionário aplicado, anexo, abordou sobre as boas práticas implementadas nas unidades, durante a execução do PGD. Um dos resultados expressivos foram as reuniões de alinhamento e a organização, gráfico 3.3-1:

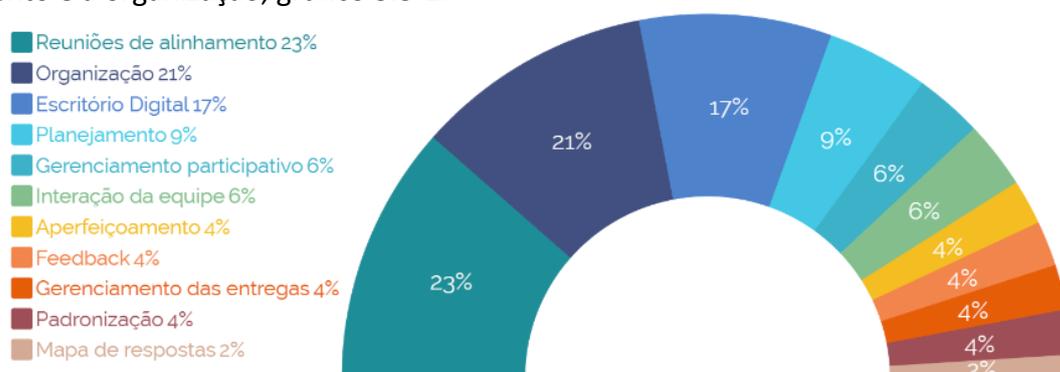


Gráfico 3.3-1: Boas práticas implementadas

Fonte: Questionário PGD-MCTI (SPOA/SEXEC/MCTI)

Cabe aqui, alguns um dos relatos recebidos, em resposta ao questionário aplicado:

“Manutenção dos relatórios das entregas em pasta para facilitar análise das entregas por parte da chefia imediata”

“Melhor planejamento das atividades, tendo em vista que a utilização da ferramenta trouxe maior liberdade para a execução das atividades e utilização do tempo, trazendo um melhor funcionamento organizacional e maior desempenho dos servidores envolvidos”

“Utilização de drive digital online (Google Drive e OneDrive) para compartilhamento e edição conjunta de documentos; Grupos de trabalho e compartilhamento de informações ativos em aplicativos de mensagem (WhatsApp); Padronização de procedimentos na equipe disponibilização de espaço online colaborativo para inclusão de padrões de resposta a chamados relativos à gestão negocial do SEI (mapa de respostas do SEI).”

“Estabelecimento de rotinas para preenchimento do relato das atividades/produtos desenvolvidos/entregues, e avaliação dos produtos”

“Todas as decisões que envolvem o PGD são tomadas em conjunto com a equipe para melhor atender as necessidades da área, considerando as especificidades dos participantes”

“A realização de despachos por meio da plataforma RNP foi de grande valia para a continuidade das entregas e para a manutenção da interação da equipe.”

As boas práticas são fundamentais para a mudança de cultura e para a evolução do PGD, nesse sentido, cabe destacar a estratégia de implementação do PGD no Ministério que envolveu o desenvolvimento de procedimentos padronizados, modelos de documentos, material de apoio para utilização das unidades e dos usuários.

Criou-se uma página destinada ao PGD no site do Ministério, contendo a legislação aplicada, os modelos disponíveis, o manual para consulta e um FAQ para dirimir as dúvidas, na página dedicada ao Programa de Gestão e Desempenho: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/programa-de-gestao>.

Já na Intranet, além desse material, contém materiais de apoio destinado aos participantes, figura 3.3-1:



Figura 3.3-1: Materiais disponibilizados sobre o PGD-MCTI
Fonte: Coordenação-Geral de Gestão Institucional (SPOA/SEXEC/MCTI)

Tem-se, se ainda, na Intranet, todos os comunicados encaminhados sobre o PGD, figura 3.3-2:

▶
Comunicados



Programa de Gestão
Coordenação-Geral de Gestão Institucional | CGGI

Prezados,

Informamos que, para fins compensação do recesso, deve-se observar o disposto na [Portaria SGT/MCTI nº 5.503, de 20 de setembro de 2023](#), que estabelece as orientações acerca do recesso para comemoração das festas de final de ano.

Em atenção ao 5º destaca-se que a compensação de horas limita-se a 2(duas) horas diárias.

(-)

8º: A compensação de horário é limitada a:

1 - duas horas diárias, para os servidores públicos, empregados públicos e contratados temporários.

(-)

No intuito de facilitar a identificação da compensação de horas, foram inseridas no SISPG as seguintes atividades para registro nos planos:

AQ_MCTI - Compensação recesso final de ano 2023 - F (pres.:2hrem.:2h)
AO_MCTI - Compensação recesso final de ano 2023 - G (pres.:1hrem.:1h)

Para fins de registro dentro do SISPG, a compensação deve:

1. Ser realizada no período entre o dia 2 de outubro de 2023 e dia 31 de maio de 2024;
2. Ser registrada dentro do SISPG utilizando a AO_MCTI - Compensação recesso de final de ano 2023 - F quando forem compensadas **duas horas diárias**; ou
3. Ser registrada dentro do SISPG utilizando a AO_MCTI - Compensação recesso de final de ano 2023 - G quando for compensada **uma hora diária**.
4. Conter o registro das entregas das atividades realizadas no período compensado.

22. 31-10 e 01/11 - Compensação de Recesso



2023/12. 31/05 - Atestados



2023/13. 05/06 e 12/06 - Avaliação



2023/14. 06/06 - Feriado Corpus Christi



2023/15. 31/07 e 12/08 - IN 24



2023/16. 01/08 - Homologação SISREF



2023/17. 01/09 e 04/09 - Feriado 7 de setembro



2023/18. 01/09 - Recesso de Fim de Ano



2023/19. 03/10 - Recesso de Fim de Ano



20. 11-10 - Ponto facultativo 13-10

Figura 3.3-2: Comunicados encaminhados sobre o PGD
Fonte: Coordenação-Geral de Gestão Institucional (SPOA/SEXEC/MCTI)

Além disso, a equipe responsável pelo Programa de Gestão e Desempenho do Ministério acompanha todas as novidades e orientações divulgadas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, visando implementá-las de forma eficiente e transparente.

3.4. Sugestões de aperfeiçoamento

O PGD pode ser entendido como um processo contínuo de evolução das relações de trabalho que acompanha o desenvolvimento da sociedade no Brasil e no mundo. Nesse sentido, o uso das Tecnologias da Informação e da Comunicação tem tido um papel crucial para a internalização e andamento do Programa de Gestão e Desempenho.

16

www.gov.br/mcti | mcti mcti @mcti @mcti sintonizemcti

O uso obrigatório do SISPG trouxe facilidades e também dificuldades que impactam diretamente no dia a dia dos usuários, uma vez que é necessário registrar não somente a entrega do que é realizado como também as eventualidades e imprevistos.

De forma complementar às informações prestadas, identificou-se que o sistema necessita ser mais célere na conclusão das ações realizadas e navegabilidade afim de minimizar a realização de retrabalho, criar um campo único para avaliação onde o gestor possa ver a atividade e inserir a nota sem precisar navegar pelo sistema, facilitar o cadastramento das atividades incluindo um campo para seleção de possibilidade, permitir a realização de agendamento presencial pelo gestor ou participante.

“Sistema extremamente lento para concluir as ações realizadas, e em muito dos casos gera erro no final e a ação precisa ser realizada novamente”

“Quanto ao cadastramento das atividades no sistema, está é totalmente ineficiente, vez que se precisa cadastrar uma mesma atividade diversas vezes mudando apenas o nível de horas/complexidade. Isso poderia ser resolvido tendo apenas mais um campo possibilidade selecionar as horas/complexidade de acordo com a necessidade do plano de trabalho de cada participante”

“O agendamento presencial não funciona como deveria ou, pelo menos, deveria possibilitar a chefia imediata do participante marcar os dias quem ele irá presencialmente. Outro ponto é que o agendamento deveria aparecer somente para os usuários da mesma unidade e não para todos que utilizam o sistema”

“Por fim, o sistema poderia ser mais amigável quanto a visualização dos programas e planos de trabalho. Toda vez que se visualiza um período e se quer voltar para os planos do participante, não é possível. O sistema volta para a página inicial e é preciso selecionar tudo novamente para se chegar até os planos de trabalho do participante que se deseja consultar”

Outra consideração diz respeito à integração dos SISPG com outros sistemas da Administração Pública diminuiria o retrabalho e a divergência ou duplicidade de informações. Para fins gerenciais, de transparência e de eficiência.

“Por fim, a necessidade de lançar o ponto no sistema SISREF mesmo tendo todas as entregas, horários e regime de trabalho no SISPG, me parece uma duplicidade de informação ter que entrar em todas as folhas de ponto só para lançar teletrabalho remoto ou presencial”

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PGD tem sido continuamente aprimorado neste Ministério com adoção de medidas que vão no sentido de mitigar as dúvidas e superar as dificuldades, de modo a facilitar sua execução de acordo com as orientações do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Atualmente, o Ministério está em fase de planejamento, revisão e elaboração de normativos, orientações e modelos para realizar a transição proposta pela [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023](#), tendo como data alvo, os prazos já estabelecidos pela referida Instrução Normativa.

Concomitantemente, no intuito de otimizar os espaços físicos utilizados para execução do trabalho dos participantes do PGD, e economizar receitas e recursos, está em fase de elaboração o redesenho dos espaços de trabalho. A exemplo disso, já concluído e em plena utilização tem-se uma infraestrutura multiusuário disponibilizada a todas as unidades do Ministério, nas dependências da Pasta, conforme fotos 4-1 a 4-6:



Foto 4-1: Hall de entrada com recepção
Fonte: Coordenação-Geral de Recursos Logísticos (SPOA/SEXEC/MCTI)

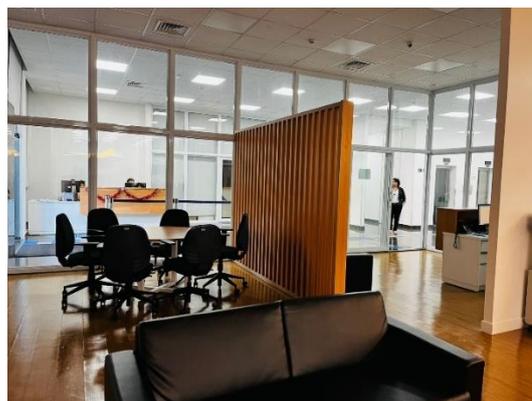


Foto 4-2: Espaço com mesa de reunião aberta
Fonte: Coordenação-Geral de Recursos Logísticos (SPOA/SEXEC/MCTI)



Foto 4-3: Visão geral do espaço
Fonte: Coordenação-Geral de Recursos Logísticos (SPOA/SEXEC/MCTI)



Foto 4-4: Visão geral do espaço
Fonte: Coordenação-Geral de Recursos Logísticos (SPOA/SEXEC/MCTI)

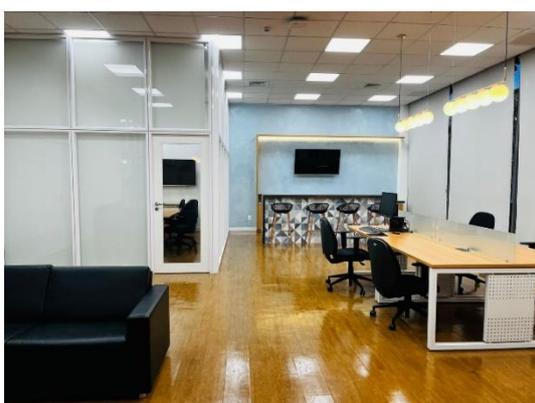


Foto 4-5: Visão geral do espaço
Fonte: Coordenação-Geral de Recursos Logísticos (SPOA/SEXEC/MCTI)



Foto 4-6: Sala com mesa de reunião privada
Fonte: Coordenação-Geral de Recursos Logísticos (SPOA/SEXEC/MCTI)

5. ANEXO | QUESTIONÁRIO APLICADO

Relatório Gerencial de Monitoramento do Programa de Gestão 2023



Relatório Gerencial de Monitoramento de Implementação do Programa de Gestão e Desempenho - PGD

A Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, exige, em seu artigo 17, o monitoramento do PGD no âmbito das unidades organizacionais. Objetivando atender a referida Instrução Normativa, solicitamos que as chefias imediatas de todas as unidades e subunidades organizacionais que implementaram o Programa de Gestão, respondam o presente Questionário.

Existe(m) 9 questão(ões) neste questionário.

1 Unidade Organizacional:

Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

De natureza quantitativa, para análise estatística dos resultados alcançados:

* 2 Total de participantes em PGD:

* 3 Percentual de participantes no PGD em relação ao quadro de pessoal da unidade:

* 4 Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais:

De natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados:

* 5 Houve melhoria na qualidade dos produtos entregues? Se sim, descreva:

* 6 Como você avalia as entregas da sua unidade após a implementação do PGD?

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | <input type="radio"/> |

* 7 Dificuldades enfrentadas, se houver:

* 8 Detalhe as dificuldades enfrentadas no Sistema do Programa de Gestão (SISPG), se houver:

* 9 Boas práticas implementadas, se houver:

Enviar