



INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS ESPACIAIS

Coordenação de Gestão de Recursos Humanos

Coordenação-Geral de Gestão Organizacional

Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais

RELATÓRIO GERENCIAL DE MONITORAMENTO

Unidade Organizacional: **Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais**

Ano: **2023** Período de execução: **Dezembro/2022 a Novembro/2023**

I - Apresentação Introdutória

Tendo em vista o que dispõe o art. 17 da [Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 65, de 30 de julho de 2020](#), apresenta-se o relatório gerencial, que tem por finalidade conhecer os benefícios e resultados advindos da implementação de Programa de Gestão, conforme a seguir:

II - Informações de natureza quantitativa, para análise estatística dos resultados alcançados

ASPECTOS QUANTITATIVOS

a) Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal:

Quadro de pessoal	Total de participantes do Programa de Gestão	Percentual em relação ao quadro de pessoal
	197 (sendo 44 integral e 153 parcial)	29,7%

b) Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais:
Mantiveram-se os mesmos gastos.

Especificação dos gastos	Gastos em período equivalente anterior (R\$)	Gastos no período de Programa de Gestão (R\$)	Variação Absoluta	Variação Percentual

c) Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais:

Manteve-se a mesma produtividade.

Produtividade em período equivalente anterior	Produtividade no período de Programa de Gestão	Variação absoluta	Variação percentual

d) Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão:

Variação reduzida, devido número elevado de aposentadoria (38) de servidores e vacância (7) nesse período.

Agentes públicos em período equivalente anterior	Agentes públicos no período de Programa de Gestão	Variação absoluta	Variação percentual
707	662	45	6%

e) Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais:

Manteve-se o mesmo absenteísmo.

Absenteísmo em período equivalente anterior	Absenteísmo no período de Programa de Gestão	Variação absoluta	Variação percentual
0	0	0	0%

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

Rotatividade da força de trabalho em período equivalente anterior	Rotatividade da força de trabalho em período de Programa de Gestão	Variação absoluta	Variação percentual
9	5	4	1,6%

III - Informações de natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados

ASPECTOS QUALITATIVOS

a) Melhoria na qualidade dos produtos entregues:

Pela avaliação dos gestores, notou-se que os servidores que aderiram ao teletrabalho mantiveram a qualidade nas entregas pactuadas.

Mantiveram produtividade do trabalho, cumpriram com suas atribuições e responsabilidades igualmente.

Identificamos uma mudança da cultura organizacional do controle de horas (frequência) para a gestão por resultado. O PGD também trouxe a necessidade de definição prévia de atividades e metas estabelecidas entre os gestores e servidores participantes do Programa.

A liderança desenvolveu sua capacidade de ser participativa, por meio da escuta, conhecimento das atividades da área e auxílio aos colaboradores na busca pelos resultados organizacionais através do acompanhamento de metas, comunicação e feedbacks aos servidores.

Os servidores aprimoraram a capacidade de gestão do tempo e do próprio trabalho, efetuar o registro de sua produtividade, manter a comunicação e o feedback com gestores e equipe envolvida.

b) Dificuldades enfrentadas:

Considerando que a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho é oportunidade recente nos órgãos da Administração Pública Federal, é esperado que o sistema sugerido como ferramenta tecnológica de acompanhamento e apoio nas ações de gerenciamento do programa ainda se mantivessem em evolução, mas com a adoção de novo sistema a partir da IN 24/2023 devem ser amenizadas.

O SISGP/SUSEP, utilizado até o momento, apesar de funcional, ficou carente da implementação de algumas funcionalidades, além da correção de falhas e deficiências apresentadas, como no caso da funcionalidade de "Avaliação" dos Planos de Trabalhos dos participantes do PGD-INPE.

Outra dificuldade encontrada está relacionada com a gestão do sistema que requer atenção e prevê a execução de diversas tarefas que demandam tempo, dedicação e proatividade, pois são necessários ações, como por exemplo: orientação e apoio às chefias no uso do sistema, atendimento frequente e orientação aos diversos servidores que aderiram ao PGD, homologação de planos de trabalho na ausência da chefia, inserção e exclusão de atividades, bem como de servidores nas diferentes unidades organizacionais.

Ainda é indispensável a promoção de reuniões, treinamentos, orientações para promover a cultura organizacional para a gestão por resultados de forma a promover a busca na eficiência e efetividade dos serviços prestados à sociedade.

c) Boas práticas implementadas:

Realização de mais reuniões virtuais para manter o engajamento de toda a equipe, além de reuniões com mais instituições nacionais e internacionais.

d) Sugestões de aperfeiçoamento desta Portaria, quando houver:

Considerações finais:

Assim, encaminho o presente relatório gerencial ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, em atendimento ao parágrafo único do art. 17 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020.

Local e data: **São José dos Campos, 14 de novembro de 2023.**

Clezio Marcos De Nardin

Siape: 1466125

Diretor

Nome e assinatura eletrônica do dirigente da unidade



Documento assinado eletronicamente por **Clezio Marcos De Nardin, Diretor do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais**, em 14/11/2023, às 16:31 (horário oficial de Brasília), com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mcti.gov.br/verifica.html>, informando o código verificador **11520512** e o código CRC **0572C7CB**.

Referência: Processo nº 01340.001808/2022-30

SEI-INPE nº 11520512