

Relatório Gerencial

Programa de Gestão

Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações



RELATÓRIO GERENCIAL PROGRAMA DE GESTÃO

Ministério da Ciência,
Tecnologia e Inovações

BRASÍLIA • DF

NOVEMBRO DE 2022

MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÕES



MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES

Jair Messias Bolsonaro

Presidente da República

Paulo César Rezende De Carvalho Alvim

Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações

Sergio Freitas de Almeida

Secretário-Executivo

Johnny Ferreira dos Santos

Diretor do Departamento de Governança Institucional

Bianca Lane Lopes Botelho

Coordenadora-Geral de Desenvolvimento Institucional e de Pessoas

Equipe Técnica

Ronya Carvalho Ribeiro

Lorrayne Cristian Marques Torres

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 5 |
| 1. AVALIAÇÃO QUANTITATIVA DO PROGRAMA DE GESTÃO | 7 |
| 1.1. Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal | 7 |
| 1.2. Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais | 7 |
| 1.3. Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais..... | 8 |
| 1.4. Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão | 9 |
| 1.5. Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais | 9 |
| 1.6. Variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais..... | 10 |
| 2. AVALIAÇÃO QUALITATIVA DO PROGRAMA DE GESTÃO | 11 |
| 2.1. Melhoria na qualidade dos produtos entregues | 11 |
| 2.2. Dificuldades enfrentadas..... | 12 |
| 2.3. Boas práticas implementadas..... | 13 |
| 2.4. Sugestões de aperfeiçoamento da Instrução Normativa n° 65, de 2020..... | 14 |
| 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 15 |
| 4. ANEXO RELATÓRIO GERENCIAL DE MONITORAMENTO | 15 |

INTRODUÇÃO

No Brasil, tornou-se crescente os debates sobre a eficiência e desempenho da administração pública. A sociedade tem exigido cada vez mais que o serviço público seja ágil, prestativo, eficiente, de qualidade, transparente, e com diminuição dos custos.

Indo ao encontro dessas necessidades, o Ministério da Economia publicou a [Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020](#), na qual instituiu o Programa de Gestão, que é definido como uma ferramenta de gestão da Administração Pública Federal, e tem por objetivo a modernização do serviço público, a economia e uso mais eficiente de recursos, o aumento da produtividade com foco orientado para os resultados e a transparência dos serviços prestados à sociedade.

O Programa de Gestão é um instrumento versátil que pode auxiliar desde questões mais complexas como o cumprimento dos objetivos estratégicos organizacionais até questões mais simples de clima organizacional e de conflitos interpessoais.

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

Considerando a importância desta inovação para modernização da administração pública, o Ministro de Estado autorizou a implementação do Programa de Gestão, na modalidade teletrabalho, no âmbito da administração direta e indireta deste Ministério por meio da [Portaria nº 5.120, de 18 de agosto de 2021](#). Dessa forma, iniciou-se um processo desafiador, com vistas a uma grande mudança cultural.

Ainda no mês de agosto de 2021, o Secretário-Executivo, no intuito de auxiliar as unidades na elaboração da documentação exigida para a participação do Programa de Gestão publicou a [Portaria SEXEC/MCTI nº 5.161, de 31 de agosto de 2021](#), dispondo sobre os modelos que devem ser utilizados pela administração central deste Ministério durante a implementação e monitoramento do Programa de Gestão.

Além disso, em setembro de 2021, criou-se no portal do Ministério uma página destinada ao Programa de Gestão, onde estão disponibilizados os modelos de documentos, manual, FAQ- Perguntas Frequentes, a legislação pertinente e os dados atuais do Programa.

Em janeiro de 2022, iniciou-se a implementação do Programa de Gestão nas unidades organizacionais deste Ministério com a publicação de portarias que tratam das normas de procedimentos gerais entre janeiro e outubro de 2022 (Figura 1).

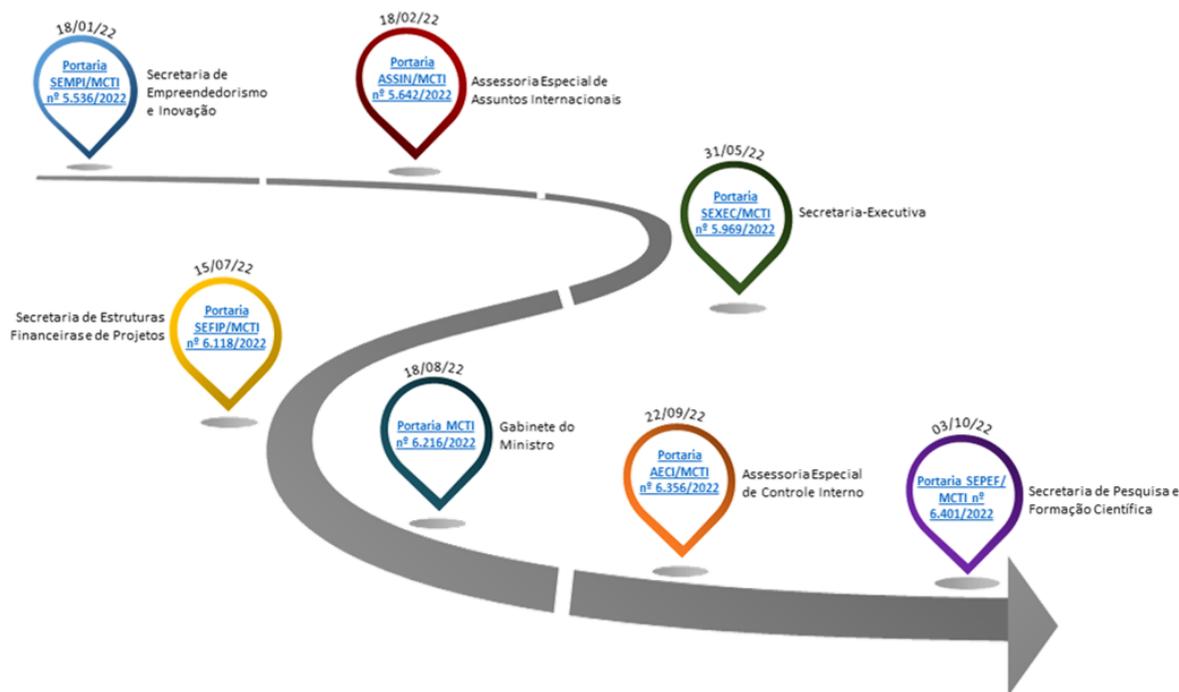


Figura 1: Histórico de implementação das unidades organizacionais que aderiram ao PGD
 Fonte: Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional

Atualmente, existem somente duas unidades que ainda não aderiram ao Programa de Gestão, quais sejam, a Secretaria de Articulação e Promoção da Ciência e a Consultoria Jurídica.

Este relatório gerencial de monitoramento contém dados e informações de natureza quantitativa e qualitativa, a saber: percentual de participantes do Programa de Gestão em relação ao quadro de pessoal do Ministério, variação de gastos, variação de produtividade, variação de agentes públicos por unidade, variação de absenteísmo e de rotatividade, além de resultados acerca da qualidade do trabalho, das dificuldades enfrentadas, das boas práticas desenvolvidas, bem como sugestões de aperfeiçoamento da Instrução Normativa.

Para subsidiar a elaboração deste relatório foram considerados os dados obtidos por meio de informações obtidas pela equipe técnica do órgão, pesquisa de satisfação e um questionário para levantamento de informações, contendo as informações obrigatórias do relatório gerencial endereçados à administração central deste Ministério.

O parágrafo único do art. 3º da [Portaria nº 5.120, de 2021](#), determina que às unidades da administração central deste Ministério a obrigatoriedade de encaminhamento do relatório gerencial ao Departamento de Governança Institucional até o dia 20 de outubro de cada ano, para consolidação e posterior encaminhamento ao Ministério da Economia.

Em relação ao questionário, foram obtidas respostas de 105 (cento e cinco) unidades organizacionais, considerando os Serviços, Divisões, Coordenações, Coordenações-Gerais, Departamentos, Assessorias Especiais e Secretarias deste Ministério.

1. AVALIAÇÃO QUANTITATIVA DO PROGRAMA DE GESTÃO

Esta seção aborda os dados quantitativos dos anos de 2020, 2021, e até outubro de 2022, disponibilizados pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e pela Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas.

Destaca-se que, embora 2020 tenha sido um ano atípico, visto a pandemia do coronavírus (COVID-19), optou-se por incluir os dados relativos aos itens que tratam da rotatividade e do absenteísmo.

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

Nos anos de 2020 e 2021 nenhum agente público deste Ministério aderiu ao Programa de Gestão, uma vez que a primeira unidade organizacional iniciou efetivamente a execução do Programa em abril de 2022.

Este Ministério conta com 857 (oitocentos e cinquenta e sete) agentes públicos ativos, sendo que desse total 381 (trezentos e oitenta e um) aderiam ao Programa de Gestão, totalizando 44% (quarenta e quatro por cento) do quadro. Ressalta-se que os colaboradores terceirizados não são contabilizados, uma vez que não estão autorizados a participar do Programa de Gestão.

Posto isso, a Tabela 1.1-1 apresenta o total da força de trabalho de cada unidade organizacional, o total de agentes públicos que aderiam ao Programa de Gestão e o percentual de participação em relação ao quadro de pessoal.

Tabela 1.1-1: Total da Força de Trabalho e Participantes do PGD

| UNIDADE | TOTAL DA FORÇA DE TRABALHO DA UNIDADE | TOTAL DE PARTICIPANTES DO PROGRAMA DE GESTÃO | PERCENTUAL EM RELAÇÃO AO QUADRO DE PESSOAL |
|--|---------------------------------------|--|--|
| Gabinete do Ministro | 48 | 17 | 35% |
| Assessoria Especial de Assuntos Internacional | 39 | 29 | 69% |
| Secretaria-Executiva | 466 | 261 | 56% |
| Secretaria de Estruturas Financeiras e de Projetos | 42 | 26 | 62% |
| Secretaria de Empreendedorismo e Inovação | 94 | 50 | 53% |

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional

1.2. Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais

Em relação à variação de gastos no ano de 2022 ressalta-se que o comparativo é limitado em função das variações tarifárias (diferentes bandeiras) e do curto período de comparação, o que dificulta a análise comparativa. Ainda assim, considerando a Tabela 2.2-1 nota-se redução de -7,78% (sete e setenta e oito por cento) no consumo de energia. Já a Tabela 2.2-2 tem o aumento de 2,90% (dois e noventa por cento) no consumo de água. Visto isso, não há como estabelecer uma relação direta entre tais valores e a implementação do Programa de Gestão.

Tabela 1.2-1: Amostragem do Consumo de energia | 2022

| AMOSTRAGEM | MÊS | CONSUMO (kWh) | VALOR (R\$) |
|--|----------|----------------|-------------------------|
| 1° PERÍODO | MARÇO | 199826 | R\$ 190.289,79 |
| | ABRIL | 242137 | R\$ 237.289,79 |
| | MAIO | 219330 | R\$ 184.520,49 |
| 2° PERÍODO | AGOSTO | 186123 | R\$ 132.685,76 |
| | SETEMBRO | 209428 | R\$ 147.218,73 |
| | OUTUBRO | 214317 | R\$ 151.736,09 |
| TOTAL: | | 1271161 | R\$ 1.043.463,63 |
| VARIAÇÃO EM RELAÇÃO AO PRIMEIRO PERÍODO | | -7,78% | -29,45% |

Fonte: Departamento de Administração

Tabela 1.2-2: Amostragem do Consumo de água | 2022

| AMOSTRAGEM | MÊS | CONSUMO (kWh) | VALOR (R\$) |
|--|----------|---------------|-------------------------|
| 1° PERÍODO | ABRIL | 779 | R\$ 22.781,30 |
| | MAIO | 899 | R\$ 26.326,10 |
| | JUNHO | 974 | R\$ 28.541,60 |
| 2° PERÍODO | AGOSTO | 893 | R\$ 26.078,98 |
| | SETEMBRO | 969 | R\$ 28.317,94 |
| | OUTUBRO | 867 | R\$ 25.313,02 |
| TOTAL: | | 5.381 | R\$ 1.043.463,63 |
| VARIAÇÃO EM RELAÇÃO AO PRIMEIRO PERÍODO | | 2,90% | 2,65% |

Fonte: Departamento de Administração

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

No intuito de padronizar a implementação do Programa de Gestão nas unidades orientou-se, por meio do art. 8º da [Portaria nº 5.120, de 2021](#), que a produtividade fosse observada nos primeiros seis meses de execução e, somente após esse período, seria possível o acréscimo de até 20% (vinte por cento), à critério do gestor. Dessa forma, não foi pactuada variação de produtividade nos primeiros 6 (seis) meses de implementação do Programa de Gestão no âmbito das unidades.

No entanto, foi elaborado um questionário para que todas as unidades organizacionais participantes do Programa de Gestão deste Ministério respondessem com base nas informações do relatório gerencial do Programa, conforme disposto no [art. 17 da Instrução Normativa nº 65, de 2020](#).

Tem-se atualmente 122 (cento e vinte e dois) unidades organizacionais que aderiram ao Programa, sendo que 105 (cento e cinco) dessas unidades organizacionais responderam o referido questionário, e observou-se que 7% (sete por cento) das unidades já declararam a percepção de aumento da produtividade. As falas dos entrevistados abaixo transcritas revelam diferentes

aspectos que interferem na produtividade, como gestão de tempo e impacto na qualidade da entrega.

O início das atividades e do acompanhamento das demandas mais cedo, visto que, devido ao deslocamento ao local de trabalho, as atividades eram iniciadas mais tarde. Com isso, as atividades são revisadas, fazendo com que o trabalho seja executado praticamente sem erros. Destaco também que algumas atividades exigem mais concentração e realizá-las remotamente tem contribuído para a produtividade e para a rápida execução das tarefas, assim como também, tem ajudado no acompanhamento dos trabalhos realizados pela equipe. Esse aumento de produtividade tem reflexo nas revisões das atividades realizadas e na identificação de melhorias das entregas.

Percebeu-se maior empenho dos participantes na execução de suas atribuições, o que refletiu positivamente na qualidade das entregas e na produtividade dos participantes e, conseqüentemente, da unidade organizacional. O principal fator relatado pelos participantes que pode ter contribuído com a qualidade das entregas e da produtividade é o maior grau de autonomia e concentração proporcionado pelo teletrabalho.

Os documentos editados apresentaram menos erros. Vejo que a produtividade também aumentou.

1.4. Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão

Em 2020, esta Pasta assumiu uma nova estrutura básica com a edição da [Medida Provisória nº 980, de 10 de junho de 2020](#), convertida na [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.

Ante o exposto, destaca-se que houve uma variação de agentes públicos substanciais nas unidades organizacionais deste Ministério, uma vez que parte do corpo funcional foi transferida para compor o quadro de pessoal do Ministério das Comunicações.

Dessa forma, os dados da Tabela 1.4-1 referem-se ao quantitativo da força de trabalho presente nas unidades organizacionais considerando dados referentes ao mês de abril de 2021 e de abril de 2022.

Tabela 1.4-1: Total da Força de Trabalho

| UNIDADE | AGENTES PÚBLICOS EM PERÍODO EQUIVALENTE E OU ANTERIOR ABRIL 2021 | AGENTES PÚBLICOS em PGD PERÍODO ABRIL 2022 | VARIAÇÃO ABSOLUTA | VARIAÇÃO PERCENTUAL |
|--|--|--|-------------------|---------------------|
| Gabinete do Ministro | 51 | 45 | -6 | -11,76% |
| Assessoria Especial de Assuntos Internacional | 42 | 34 | -8 | -19,05% |
| Secretaria-Executiva | 530 | 438 | -92 | -17,36% |
| Secretaria de Estruturas Financeiras e de Projetos | 44 | 41 | -3 | -6,82% |
| Secretaria de Empreendedorismo e Inovação | 99 | 83 | -16 | -16,16% |

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional

1.5. Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais

O absenteísmo é um problema crítico para os gestores e organizações, podendo ter causa em diversos fatores. Um dos pontos de preocupação é o andamento dos trabalhos e a sobrecarga dos

trabalhadores que estão presentes (física ou remotamente), podendo afetar a produtividade e qualidade dos trabalhos entregues.

Em relação aos números gerais de absenteísmo neste Ministério, presentes na Tabela 2.5-1, observou-se que houve variação de 41,6% (quarenta e um, seis por cento) considerando os anos de 2020 e 2021, o que equivale ao aumento de mais de 15 (quinze) casos. Entre os anos de 2021 e 2022, este considerado até o mês de outubro, a variação foi de - 52,9 % (menos cinquenta e dois, nove por cento), ou seja, houve a redução de 24 (vinte e quatro) casos em relação ao período anterior.

Assim, considerando que o primeiro participante do Programa de Gestão iniciou sua execução em abril de 2022, tivemos um curto período para ter dados suficientes para uma análise mais complexa. No entanto, pelos dados gerais pode-se perceber uma queda nos casos de absenteísmo após o início efetivo do Programa de Gestão.

Tabela 2.5-1: Dados absenteísmo 2020 - 2022

| ANO | 2020 | 2021 | 2022* |
|---|--------------------------------|------|-------|
| CASOS DE ABSENTEÍSMO | 36 | 51 | 27 |
| VARIAÇÃO | 2020/2021 (+15 casos) (+41,6%) | | |
| | 2021/2022 (-24 casos) (-52,9%) | | |
| *considerado até o mês de outubro de 2022 | | | |

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

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

A rotatividade é caracterizada pelo fluxo de entradas e saídas de pessoas em uma organização que, quando em excesso, é prejudicial à unidade, podendo acarretar queda na produtividade, mudança no clima organizacional, falta de comprometimento, perda de talentos e investimentos.

Nota-se na Tabela 1.6-1 que no período de 2020 a 2021, a variação de rotatividade foi de mais 111,8% (cento e onze, oito por cento), o que equivale ao aumento de mais de 19 (dezenove) casos. Já no período de 2021 e 2022, a variação de rotatividade foi de -63,8% (sessenta e três, oito por cento), o que equivale a menos 13 (treze) casos em relação ao período anterior.

Visto isso, observa-se que houve queda no índice de rotatividade do segundo período, abrangendo os anos de 2021 e 2022. No entanto, não é possível realizar uma correlação direta com o Programa de Gestão, uma vez que seu início efetivo se deu em abril de 2022.

Tabela 2.6-1: Dados rotatividade 2020 - 2022

| ANO | 2020 | 2021 | 2022* |
|---|---------------------------------|------|-------|
| CASOS DE ROTATIVIDADE | 17 | 36 | 23 |
| VARIAÇÃO | 2020/2021 (+19 casos) (+111,8%) | | |
| | 2021/2022 (-13 casos) (-63,8%) | | |
| *considerado até o mês de outubro de 2022 | | | |

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

2. AVALIAÇÃO QUALITATIVA DO PROGRAMA DE GESTÃO

O Programa de Gestão deve ser entendido como uma ferramenta de gestão na qual é possível disciplinar e organizar a execução de atividades passíveis de mensuração considerando que se tem por objetivos a promoção da gestão de produtividade e de qualidade das entregas, o estímulo para desenvolvimento do trabalho criativo e da cultura de governo digital, a promoção da cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.

2.1. Melhoria na qualidade dos produtos entregues

Ao analisar as unidades organizacionais que aderiram ao Programa de Gestão, gráfico 2.1-1, observa-se que dentre as áreas pesquisadas aproximadamente 51% (cinquenta e um por cento) registraram que houve melhora na qualidade dos produtos entregues, enquanto cerca de 30% (trinta por cento) sinalizaram que a qualidade se manteve a mesma de antes.

Dos 20% (vinte por cento) restantes, 11% (onze por cento) informaram que não tem dados suficientes para análise e apenas 9% (nove por cento) informaram que não houve melhora nos produtos entregues.

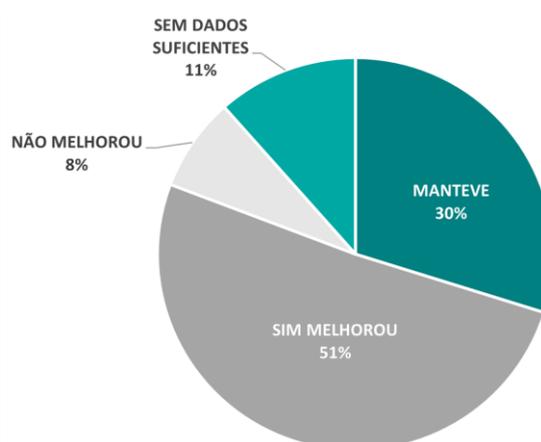


Gráfico 2.1-1: Melhoria na qualidade dos produtos entregues
Fonte: Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional e de Pessoas

É importante observar que não foi relatada nenhuma piora na qualidade dos produtos entregues decorrentes da implementação do Programa de Gestão. Assim, de forma genérica, considerando a avaliação de, aproximadamente, 51% (cinquenta e um por cento) das unidades pesquisadas, pode-se dizer que a flexibilização do trabalho trouxe melhoria na qualidade das entregas.

Dentre os apontamentos citados para mensurar a melhoria na qualidade dos produtos entregues destacamos que foi observado que servidores passaram a entregar as atividades com maior pontualidade, observando o prazo de entrega estipulado e, em algumas situações, até antecipando-se, aumentando dessa forma a eficiência na execução dos trabalhos da unidade.

Além da tempestividade, percebeu-se um aumento na qualidade do trabalho realizado, o que foi atribuído a diversos fatores como: planejamento, aumento na qualidade de vida, autonomia do servidor para execução das atividades, maior disponibilidade de tempo para execução do trabalho em decorrência da redução das distrações, diminuição das interrupções e da economia de tempo de deslocamento.

Em algumas unidades, 11% (onze por cento), dado o curto período de implementação do Programa, ainda não tem subsídios suficientes para essa avaliação de produtividade ou qualidade. Por

enquanto, pode-se considerar a plena execução das atividades propostas com manutenção do padrão de qualidade.

2.2. Dificuldades enfrentadas

O modelo de trabalho apresentado pelo Programa de Gestão gera uma mudança de paradigma na administração pública que traz grandes desafios para a organização e seus colaboradores para que a execução seja de forma satisfatória.

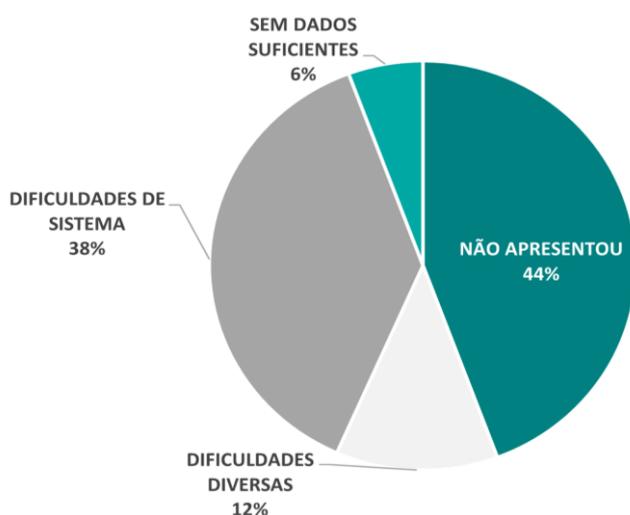


Gráfico 2.2-1: Enfrentamento de dificuldades na implementação do PGD
Fonte: Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional e de Pessoas

Nota-se, no gráfico 2.2-1, que embora o cenário seja de adaptação aos novos conceitos, ao sistema informatizado e às novas formas de gestão do trabalho, 44% (quarenta e quatro por cento) das unidades considerou que não houve dificuldades no processo de implementação do Programa de Gestão. Por outro lado, registou-se que 50% (cinquenta por cento) das unidades relataram o surgimento de diversas dificuldades.

Das unidades que apresentaram dificuldades, 38% (trinta e oito por cento) registraram que as dificuldades advêm do uso do sistema informatizado SISPG e 12% (doze por cento) relataram que as dificuldades não estão relacionadas ao SISPG, sendo consideradas diversas.

Observando os 38% (trinta e oito por cento) das unidades que apresentaram dificuldades com relação ao sistema informatizado destaca-se, conforme o descrito pelos entrevistados, que as avaliações negativas estão relacionadas de forma geral à dificuldade de lidar com um sistema novo, sem a possibilidade de, quando necessário, realizar exclusões e alterações com facilidade.

Outro ponto que merece destaque é a impossibilidade de realizar a avaliação das entregas dentro do próprio sistema.

O sistema é bastante amigável, mas precisa evoluir continuamente, principalmente para melhorar a usabilidade (por exemplo, para a alteração do Plano de Trabalho e avaliação do Plano pela chefia) e abrir a discussão com os servidores para avançar em definições como produtividade (visto que o trabalho é por entregas, e não por horas trabalhadas).

Instabilidade do SISPG que não aceita, até o momento, a avaliação do servidor por parte da chefia imediata.

O rascunho fica salvo no SISPG e não permite a sua exclusão. O cronograma poderia permitir a seleção de vários dias da semana para a facilitar a marcação dos dias em remoto e presencial.

A solicitação de exclusão e inclusão de novas atividades, na hora de selecionar deveria ser mais detalhado e permitir as solicitações da mesma atividade de uma só vez; A chefia conseguir excluir algum programa que foi aberto equivocadamente; E algumas alterações que algumas vezes não são permitidas e o servidor tem que pedir para excluir e iniciar novamente.

É um sistema muito rígido, não dá muita liberdade e se perde um grande tempo, tanto da chefia, quanto do servidor, preenchendo e fazendo as alterações. Porém, a maior dificuldade é enfrentada na avaliação, pois, como não é possível proceder a avaliação no SISPG, há um retrabalho em copiar o Plano de Trabalho no SEI.

O fato de a validação das entregas não poder ser feita via SISPG é um fator negativo, haja vista o retrabalho em criar um processo no SEI com as mesmas informações constantes no Sistema para avaliação da chefia. A atualização do sistema junto ao Ministério da Economia ser feita apenas mensalmente dificulta a inserção de novos participantes e eventuais ajustes de lotação na unidade, gerando entraves.

Poderia permitir cadastro de novo plano de trabalho posterior a data inicial do mês, com data início do mês, posto que o servidor pode estar de férias ou afastado por licença médica, daí o sistema só permite o cadastro a partir da data de acesso naquele dia.

No cadastro das atividades o sistema poderia ter um botão de alterar e não apenas a possibilidade de excluir e incluir nova atividade quando necessário.

O sistema é pouco intuitivo. Dependendo dos caminhos (links) que são escolhidos, chega-se a telas distintas, mesmo que possuam o mesmo nome, como, por exemplo, os planos de trabalho, que dependendo de onde se clica, é possível editá-los ou não. As solicitações de edição de atividades devem ser aceitas uma a uma, fazendo com que se demore muito para editar cada plano de trabalho de cada servidor. Não há possibilidade de geração de relatórios que facilitem a visualização e a gestão das atividades da equipe. Falta de ferramenta de avaliação no próprio sistema e falta de integração com o SEI, fazendo com que os servidores tenham que incluir cada atividade realizada, manualmente, em formulário do SEI. A ferramenta é mais voltada a controle do tempo do que a atividade e à qualidade das entregas.

Enfatiza-se que somente 12% (doze por cento) das unidades relataram dificuldades diversas que estão relacionadas de forma geral à redução ou falta de socialização e/ou interação, dificuldade de contatar agentes públicos que estão em Programa de Gestão de forma imediata, utilização de canal adequado para tratar dados confidenciais, dificuldades de tecnologia da informação para acessar os recursos de rede do Ministério, despesa pessoal com aplicativo de armazenamento e firewall, entre outras.

Ressalta-se que 6% (seis por cento) das unidades organizacionais não apresentaram dados de avaliação das dificuldades.

2.3. Boas práticas implementadas

A adoção do teletrabalho resulta em alterações sensíveis nas relações de trabalho. Dessa forma, é necessário que a regulamentação seja detalhada a fim de reduzir o risco de ocorrer prejuízos para a organização e para os participantes do Programa de Gestão.

Dessa forma, considerando como normativo de referência a [Instrução Normativa nº 65, de 2020](#), e posteriormente o [Decreto nº 11.072, de 17 de maio 2022](#), este Ministério definiu uma estratégia de auxílio e orientação às unidades, desenvolveu material de apoio destinado a esclarecer sobre a como realizar a implementação do Programa de Gestão nas unidades organizacionais da administração central, unidades de pesquisa e entidades vinculadas.

Criou-se uma página destinada ao Programa de Gestão no [Portal](#) do Ministério na qual disponibilizamos:

- [Manual do Programa de Gestão](#);
- [Modelo da Norma de Procedimentos gerais](#);
- [Modelo das Tabelas Anexas à Norma de Procedimentos Gerais](#);

- [Modelo do Termo de Ciência e Responsabilidade;](#)
- [Modelo do Despacho de Divulgação dos Critérios Técnicos;](#)
- [Modelos do Despacho para Divulgação da Relação de Participantes;](#)
- [Modelo do Relatório de Ambientação;](#)
- [Modelos do Relatório Gerencial de Monitoramento;](#)
- [Documento perguntas frequentes;](#)
- [Legislação do Programa de Gestão;](#)
- [Norma de procedimentos gerais das unidades que já aderiram ao Programa de Gestão;](#) e
- [Painel de Monitoramento do Programa de Gestão.](#)

Ademais, foram realizadas reuniões de apresentação e instrução sobre a implementação do Programa de Gestão para todas as unidades do Ministério.

Além disso, procurando dar suporte durante todo o processo, realizou-se as reuniões com pontos focais indicados pelas unidades organizacionais e com as chefias imediatas de todas as unidades, na medida de implementação do Programa de Gestão. Seguindo sempre no sentido de auxiliar o processo:

- Realizou-se reuniões de apresentação do Programa de Gestão com todas as unidades vinculadas ao Ministério, além de disponibilizar a equipe para orientações durante todo o processo de implementação;
- Disponibilizou-se dois canais para dúvidas e esclarecimentos sobre o Programa de Gestão via e-mail: programadegestao@mcti.gov.br e CITSmart;
- Após o início da execução nas unidades realizou-se pesquisa de satisfação para avaliar o desempenho e qualidade do programa em andamento; e
- Disponibilizou-se para as áreas participantes o ambiente de treinamento do sistema informatizado.

2.4. Sugestões de aperfeiçoamento da Instrução Normativa nº 65, de 2020

A experiência de implementação e execução do Programa de Gestão trouxe críticas e sugestões, que podem contribuir para o aperfeiçoamento do Programa como um todo, como por exemplo pontos relativos à infraestrutura e à segurança da informação, conforme preconiza o art. 13 da [Instrução Normativa nº 65, de 2020](#).

A sugestão desta Pasta é de que a Administração possa definir critérios mínimos relacionados à infraestrutura necessária, bem como disponibilizá-la (ou ao menos subsidiar parcialmente); além de tratar de modo mais específico sobre o real alcance da responsabilidade relacionada à segurança da informação (e as eventuais consequências, em abstrato).

Outro ponto de sugestão, é a interação entre o sistema informatizado do Programa de Gestão e os demais sistemas estruturantes da Administração Pública Federal. Ademais a maioria das unidades não enviou sugestões de alterações diretamente sobre a [Instrução Normativa nº 65, de 2020](#).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados deste relatório atendem a exigências legais e permitem uma avaliação global da sistemática do Programa de Gestão no âmbito deste Ministério.

Por fim, vale explicitar que estamos em um processo de transição no qual é importante compartilhar experiências para aprendermos como nos adaptar a esse novo modelo de trabalho reduzindo prejuízos e otimizando os resultados.

Está claro que uma das bases de apoio do Programa de Gestão é a sustentabilidade, uma vez que traz benefícios para os participantes, para o órgão e para a sociedade em geral.

Dessa forma, este Ministério tem envidado esforços no sentido de realizar a implementação do Programa de Gestão com base em práticas de qualidade que visam a evolução do trabalho.

Ademais, estamos trabalhando para a modernização do serviço público e das formas de trabalho, visando a economia e racionalização dos recursos públicos com foco na melhoria dos serviços prestados à sociedade.

Espera-se que este Ministério apresente dados mais representativos decorrentes de maior adesão e maior atenção de participantes, tanto na hora de elaborar suas demandas como durante sua execução e conclusão. Ainda assim, os relatos qualitativos indicam satisfação das chefias com as entregas e uma tendência de ajustes para as dificuldades enfrentadas. A partir dos dados quantitativos e qualitativos deste relatório, este Ministério apresenta desempenho satisfatório e, em muitos casos, excede as expectativas. Como responsável pelo monitoramento do Programa de Gestão nesta Pasta, esta equipe pretende implementar as sugestões apuradas e reduzir as assimetrias identificadas, no intuito de conferir ainda mais eficiência, eficácia e efetividade ao programa.

4. ANEXO | RELATÓRIO GERENCIAL DE MONITORAMENTO



* 1 Nome da 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:

* 10 Sugestões de aperfeiçoamento da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 65, de 2020, quando houver: