

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
Divisão de Apoio a Programas de Gestão e Desenvolvimento Organizacional

Brasília, 12 de dezembro de 2022.

Relatório nº 1/2022/DIAPRO/COPEP/CODEP/DIGEP/SA

RELATÓRIO GERENCIAL DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DA SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

SUMÁRIO

1. Apresentação do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Secretaria-Geral da Presidência da República
2. Informações de natureza quantitativa
3. Informações de natureza qualitativa
4. Conclusão

1. APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO NO ÂMBITO DA SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

1.1. A implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) foi autorizada no âmbito da Secretaria-Geral da Presidência por meio da Portaria nº 129, de 28 de outubro de 2021 e da Portaria nº 135, de 11 de maio de 2022, em que se estabelece a necessidade de edição de ato normativo que estabeleça os procedimentos gerais em cada unidade. Dessa forma, foram publicadas quatro portarias para regulamentação do PGD, nas seguintes unidades da SG/PR:

- Secretaria Especial de Administração (SA/SG) - PORTARIA SA/SG/PR Nº 129, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2021;
- Secretaria de Controle Interno (CIS/SG) - PORTARIA CIS/SG/PR Nº 23, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2021;
- Secretaria Especial de Modernização do Estado (SEME/SG) - PORTARIA SEME/SG/PR Nº 1, DE 12 DE ABRIL DE 2022; e
- Secretaria-Executiva da Secretaria-Geral (SE/SG) - PORTARIA SE/SG/PR Nº 693, DE 7 DE JUNHO DE 2022.

1.2. Em atendimento ao disposto no art. 17 da Instrução Normativa SGP/ME nº 65, de 30 de julho de 2020, apresenta-se relatório gerencial dos resultados obtidos no PGD da unidade. Conforme o dispositivo citado, o relatório deve conter minimamente as seguintes informações:

- I - de natureza quantitativa, para análise estatística dos resultados alcançados:
 - a) total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal;
 - b) variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais;

- c) variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais;
- d) variação de agentes públicos por unidade após adesão ao programa de gestão;
- e) variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais; e
- f) variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais.

II - de natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados:

- a) melhoria na qualidade dos produtos entregues;
- b) dificuldades enfrentadas;
- c) boas práticas implementadas; e
- d) sugestões de aperfeiçoamento da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, quando houver.

1.3. O presente relatório foi desenvolvido a partir de:

- dados obtidos pela Coordenação de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional da Coordenação-Geral de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas da Diretoria de Gestão de Pessoas (CODEP/CODEP/DIGEP/SA/SG/PR), unidade que assessora a implementação e consolidação do PGD na Presidência da República;
- atendimentos às Diretorias que adotaram o PGD;
- resultados da Pesquisa de Suporte e Bem-Estar no Trabalho 2022;
- resultados de Pesquisa Gerencial realizada junto às chefias imediatas dos participantes do PGD;
- e
- relatórios de ambientação das unidades.

2. INFORMAÇÕES DE NATUREZA QUANTITATIVA

2.1. Os normativos estabelecem que o ingresso no PGD está condicionado à autorização formal do Dirigente da Unidade no Termo de Adesão, com a indicação da modalidade e do regime de execução acordados entre servidor/empregado público e a chefia imediata, devendo o processo ser encaminhado à Diretoria de Gestão de Pessoas para registro no assentamento funcional do servidor.

2.2. Dessa forma, a caracterização dos participantes do PGD, apresentada a seguir, leva em conta os processos recebidos pela COPEP/CODEP/DIGEP contendo os Termos de Adesão ao PGD. Cabe ressaltar que há a possibilidade de adesões em que o processo não tenha sido encaminhado tempestivamente. Dessa forma, a estatística apresentada pode estar subdimensionada.

2.3. Dentre 1.028 servidores e empregados públicos lotados nas unidades da SG/PR que autorizaram o PGD (SA/SG, SEME/SG, CISET/SG e SE/SG), 292 (28,4%) aderiram ao programa de gestão, nas seguintes modalidades e regimes de execução:

Tabela 1. Movimentação no PGD/SG

Movimentação no PGD	Quantitativo
Servidores da SG/PR aderiram ao Programa de Gestão entre 06/12/2021 e 30/11/2022.	292
Servidores que permaneciam no PGD até 30/11/2022	283

Servidores que se se desvincularam da Presidência no período da ambientação	8
Servidor que solicitou saída do PGD até 30/11/2022	1

Tabela 2. Quantitativo das modalidades e regimes adotados na SG/PR

Distribuição- Modalidade Teletrabalho	Quantitativo de ativos*	Quantitativo de desligados*
Servidores em modalidade presencial no PGD	8	0
Servidores em regime parcial de teletrabalho ativos no PGD	233	6
Servidores em regime integral de teletrabalho ativos no PGD	42	3

* Considera adesões até 30/11/2022

2.4. Conforme apresentado a seguir, a maioria das adesões se concentram na Secretaria Especial de Administração (SA/SG), a unidade com maior número de agentes públicos. Todavia, em termos percentuais, a adesão foi maior dentre servidores da Secretaria de Controle Interno Ciset/SG (58,8%).

Tabela 3. Distribuição dos 283 agentes públicos ativos no PGD entres as unidades de SG/PR

Diretoria	Quantidade de servidores na unidade*	Quantidade de servidores em PGD**	Presencial**	Teletrabalho - Regime Parcial**	Teletrabalho - Regime Integral**
SA/SG	864	221 (25,6%)	8	197	16
SEME/SG	37	6 (16,2%)	0	0	6
Ciset/SG	85	50 (58,8%)	0	33	17
SE/SG	42	6 (14,3%)	0	3	3
TOTAL	1.028	283	8	233	42

* Considera o total de servidores e empregados públicos lotados na unidade em 30/11/2022.

** Considera o total de servidores e empregados públicos ativos no PGD até 30/11/2022.

2.5. Quanto à possível **variação de gastos** advindas do programa de gestão, cabe destacar que, apesar de registrar-se 42 servidores em teletrabalho integral, a conexão remota à rede do órgão é realizada mediante o acesso individual a cada computador, de modo que ainda não é possível realizar a redução de estações de trabalho. A esse respeito, é fundamental que haja melhorias tecnológicas, no âmbito de toda Presidência da República, no sentido de permitir conexão remota à rede do órgão, sem a necessidade de acesso individual aos computadores, visando promover redução de estações de trabalho, minimizando gastos com mobiliários, equipamentos e energia elétrica.

2.6. No que diz respeito à possíveis **variações de produtividade**, a Presidência da República não dispõe de dados anteriores à implementação do Programa de Gestão e Desempenho, impedindo a

realização de análise estatística comparativa. Cabe destacar, todavia, que em pesquisa realizada junto às unidades que adotaram PGD, 44 gestores avaliaram os comportamentos da equipe muito positivamente, conforme detalhado a seguir.

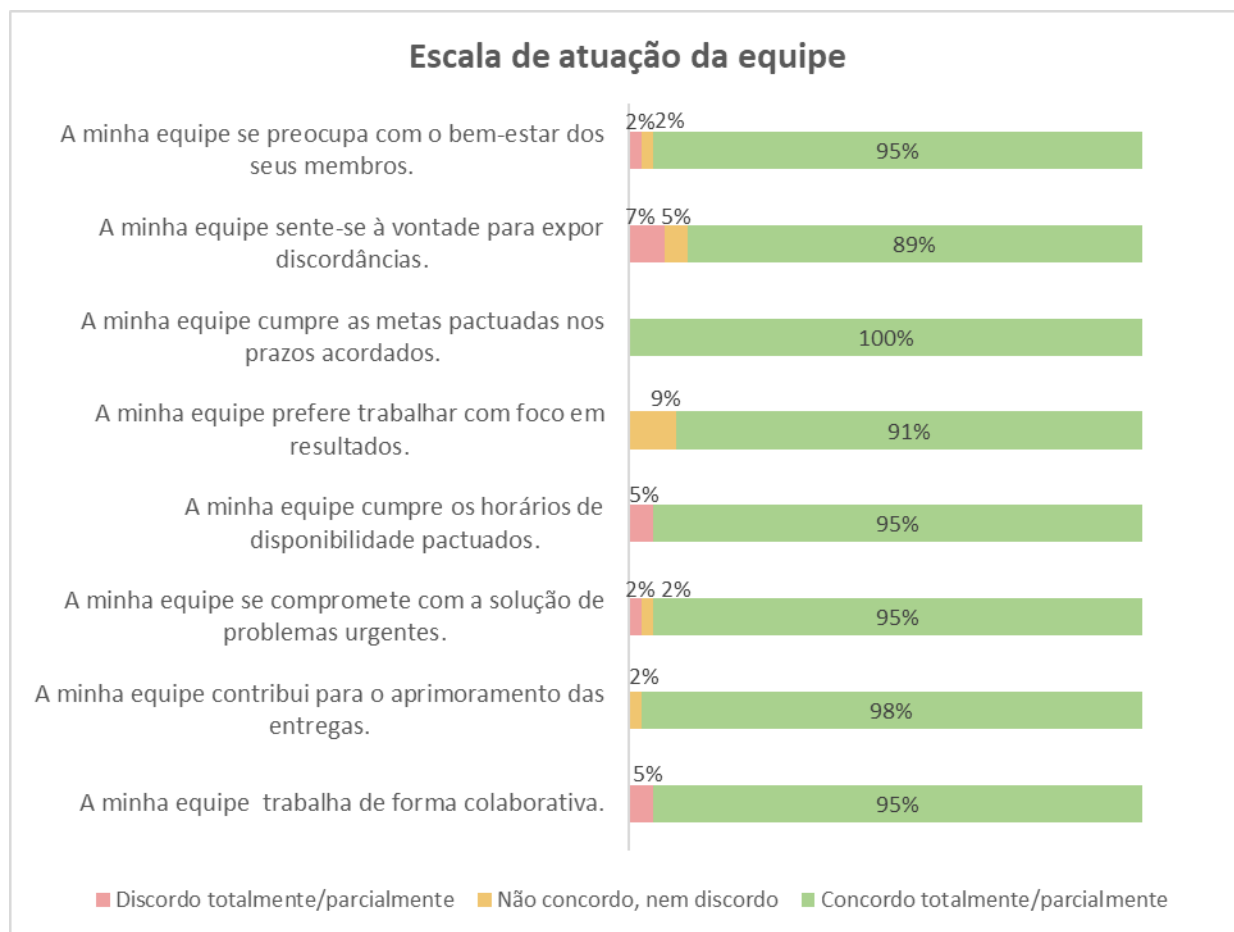


Figura 1. Escala de atuação da equipe da Secretaria-Geral, segundo os Gestores.

2.7. Adicionalmente, foi realizada análise dos benefícios e prejuízos para a unidade por meio das respostas à Pesquisa de Suporte e Bem-Estar no Trabalho 2022. Realizou-se a comparação entre servidores que participam do PGD e os que não participam para as seguintes medidas: suporte organizacional; bem-estar no trabalho; engajamento; comportamentos da chefia imediata; segurança psicológica e intenção de rotatividade. A tabela a seguir demonstra que os escores de todas as escalas aplicadas foram mais favoráveis entre os servidores que estão em Programa de Gestão e Desempenho. As respostas aos itens foram ancoradas em escalas de 1 a 5 (por exemplo, discordo totalmente a concordo totalmente). Ao interpretar os números expressos, deve-se considerar que as médias de 1 a 2,9 representam escores baixos, de 3 a 3,9 escores médios, e de 4 a 5 escores altos.

Tabela 4. Escores (média e desvio-padrão) das escalas aplicadas na pesquisa de Suporte e Bem-Estar no Trabalho nas unidades de SG/PR, em comparação aos dados totais da Presidência e estratificado por participação no PGD na SG/PR

Escalas	Média (desvio-padrão)	
	Presidência	Unidades da SG

	(Geral)	Servidores em PGD	Colaboradores que não estão em PGD*
n	767	184	297
SO - Suporte organizacional (geral)	3,93 (0,61)	4,05 (0,53)	3,88 (0,66)
SO - Valorização e condições do trabalho	4,02 (0,66)	4,14 (0,56)	3,95 (0,72)
SO - Ergonomia	3,79 (0,75)	3,87 (0,7)	3,77 (0,79)
SO - Suporte material	3,98 (0,88)	4,14 (0,74)	3,9 (0,88)
Bem-Estar - Afetos positivos	3,47 (0,92)	3,52 (0,8)	3,39 (0,97)
Bem-Estar - Afetos negativos	1,89 (0,77)	1,78 (0,66)	1,96 (0,81)
Comportamentos da chefia	4,14 (0,88)	4,29 (0,76)	4,01 (0,94)
Intenção de rotatividade	1,94 (0,86)	1,84 (0,83)	1,94 (0,89)
Engajamento	4,19 (0,71)	4,25 (0,66)	4,15 (0,79)
Segurança psicológica	3,83 (0,75)	3,96 (0,73)	3,74 (0,75)

* Inclui servidores, estagiários e terceirizados

2.8. Conforme os resultados da pesquisa, os servidores da SG/PR que estão em Programa de Gestão e Desempenho percebem melhor suporte organizacional, além de apresentarem escores de afetos positivos e negativos mais favoráveis. Esses servidores também avaliam os comportamentos de suas chefias de modo mais positivo, apresentam menor interesse em movimentação para outras unidades ou órgãos, apresentam maior engajamento e percebem o ambiente como mais seguro psicologicamente.

2.9. Em relação à **variação de agentes públicos por unidade, no absenteísmo e na rotatividade da força de trabalho**, ressalta-se que a Presidência da República se constitui de forma peculiar, se comparada a outras organizações, uma vez que não apresenta quadro próprio de pessoal. Assim, há uma alta rotatividade relacionada a múltiplos fatores que não somente à insatisfação com a equipe atual e ao interesse de se movimentar. A esse respeito, na Pesquisa de Suporte e Bem-Estar no Trabalho 2022, conforme apresentado na tabela acima, foram coletados dados de intenção de rotatividade, que se refere ao interesse na movimentação interna e no desligamento da PR. A intenção de rotatividade foi menor entre servidores que aderiram ao PGD (média:1,84; desvio-padrão: 0,83), se comparado aos demais agentes públicos (média:1,94; desvio-padrão: 0,89).

2.10. Outro ponto que demonstra os benefícios do Programa de Gestão e Desempenho é a atratividade dos editais de processos seletivos para composição da força de trabalho da PR, relatadas por gestores em visitas de acompanhamento. Desde a implementação do Programa de Gestão e Desempenho na SG/PR, houve aumento de inscritos nas vagas divulgadas. De modo semelhante, as vagas cujas oportunidades previam a possibilidade de participação do PGD, mediante teletrabalho parcial ou integral, receberam mais inscritos. Ainda que a variação da atratividade possa apresentar causas multifatoriais, o PGD tem se revelado uma ferramenta importante para o fortalecimento de equipes técnicas.

3. INFORMAÇÕES DE NATUREZA QUALITATIVA

3.1. Na pesquisa realizada junto aos gestores das unidades que adotaram PGD, foram feitos questionamentos a respeito da qualidade dos produtos entregues; das dificuldades enfrentadas; das boas práticas implementadas; e de possíveis sugestões de aperfeiçoamento da Instrução Normativa n° 65, de 30 de julho de 2020.

3.2. Em relação à **melhoria na qualidade dos produtos entregues**, dentre os 44 gestores que responderam à pesquisa, 39 relataram que a qualidade das entregas foi positiva ou ao menos satisfatória. Outros quatro respondentes relataram não haver diferença entre a qualidade das entregas dos participantes do PGD, se comparadas às entregas antes da implementação do programa ou se comparados aos demais servidores. Apenas um respondeu

que a qualidade das entregas varia em virtude da tarefa. A Tabela 5 ilustra esses resultados.

Tabela 5. Relatos de gestores da SG/PR sobre a qualidade dos produtos entregues no PGD

Categoria	N. de segmentos	Relatos ilustrativos
Avaliação positiva ou satisfatória	39 (89%)	<i>"As entregas são satisfatórias, e em algumas situações inclusive com qualidade superior." Gestor, Não-Participante do PGD.</i>
		<i>" As entregas têm sido boas. Não vejo grande diferença no desempenho das atividades, senão uma aparente melhor disposição e qualidade de vida da equipe. As entregas são realizadas satisfatoriamente. Embora ainda inicial, minha percepção é de ter aumentado a produtividade." Gestor, Participante do PGD.</i>
		<i>"Pela perspectiva gerencial, considero todas as entregas com ótima qualidade. Das pessoas que gerencio no PGD, todas respondem muito bem ao que é solicitado, dando respostas pontuais as demandas." Gestor, Não-participante do PGD.</i>
Não há diferença	4 (9%)	<i>"A qualidade da entrega não sofreu alteração, uma vez que já era uma entrega de excelência, devido a particularidade do trabalho desempenhado" Gestor; Participante do PGD.</i>
Qualidade variável	1 (2%)	<i>"As entregas mantem o padrão de qualidade." Gestor; Participante do PGD.</i>
		<i>"A qualidade depende diretamente do planejamento e detalhamento das tarefas, o que varia bastante de demanda para outra." Gestor; Não-participante do PGD.</i>

3.3. Quanto às **dificuldades enfrentadas** na implementação do PGD, 9 (nove) gestores não relataram nenhuma dificuldade. As dificuldades mais enfrentadas, conforme apresentado na Tabela 6, foram relacionadas à comunicação e integração da equipe (10 ocorrências), seguida de mudança cultural relacionada ao novo modelo de trabalho (8 ocorrências); às limitações tecnológicas e de infraestrutura (7 ocorrências); às limitações da Ferramenta PG.PR (6 ocorrências), que corresponde ao sistema de acompanhamento das metas; à dificuldade de elaboração do plano, definição de metas e prazos (5 ocorrências); e à dificuldade de avaliação das entregas (4 ocorrências); e à burocracia e o tempo gasto para elaborar e avaliar planos (3 ocorrências).

Tabela 6. Relatos de gestores da SG/PR sobre dificuldades enfrentadas pelos gestores na implementação do PGD

Categoria	N. de segmentos	Relatos ilustrativos
------------------	------------------------	-----------------------------

Comunicação e integração da equipe	10	<p><i>"Em algumas situações específicas e que não ocorrem com certa frequência ocorrem problemas de comunicação. Como por exemplo indisponibilidade de internet ou problemas que por algum motivo impedem a comunicação entre os servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho."</i> Gestor, Não-participante do PGD.</p> <p><i>"No início do programa, entendo que se perdeu um pouco na interação entre as equipes, mas ajustes estão sendo feitos para minimizar esse impacto."</i> Gestor, Não-participante do PGD.</p> <p><i>"A comunicação, se não assertiva, pode acarretar em ruídos."</i> Gestor, Participante do PGD.</p>
Mudança cultural e adaptação	8	<p><i>"Acredito que é necessário deixar claro o que é o programa de gestão e quais são suas liberdades e limites. Da mesma forma que o funcionário consegue entrar no PGD, é importante que o mesmo entenda que o trabalho funciona da mesma forma que o presencial."</i> Gestor, Não-participante do PGD.</p> <p><i>"Entendimento que PGD não é trabalho remoto, e o medo dos colaboradores quanto a entrega de produtos."</i> Gestor, Participante do PGD."</p> <p><i>"As dificuldades enfrentadas são as mudanças na cultura de Dirigentes e Servidores de que o resultado do trabalho só ocorre por completo se for realizado de forma presencial."</i> Gestor, Não-participante do PGD.</p>
Ferramenta PG.PR	6	<p><i>"Creio que o próprio sistema traga dificuldades, pois burocratiza a avaliação e, em alguns aspectos, não tem uma boa interface entre os usuários (quando da alteração de atividades; avaliação de férias e feriados, por exemplo)."</i> Gestor; Não-participante do PGD.</p> <p><i>"A dificuldade na usabilidade do Sistema. Torna-se dispendioso o tempo para avaliação tanto dos planos de trabalho, quanto das atividades desenvolvidas."</i> Gestor; Não-participante do PGD.</p> <p><i>"Para aquelas tarefas que são rotineiras, se repetem todos os meses, poderia existir uma funcionalidade para que o servidor aproveitasse as informações de um mês para outro. Outra questão é a necessidade de se ter que avaliar os períodos de férias do servido por exemplo."</i> Gestor; Participante do PGD.</p>
Dificuldade de elaboração do plano, definição de metas e prazos	5	<p><i>"Alguns processos são sob demanda, o que dificuldade eventual plano de trabalho prévio para o mês."</i> Gestor; Não-participante do PGD.</p>

Dificuldade de avaliação	4	<i>“A maior dificuldade foi mensurar a qualidade das entregas, haja vista que não há parâmetros para essa avaliação. Como os critérios acabam sendo bem subjetivos, a falta de regra clara pode dar margem a diversas interpretações sobre a qualidade e tempestividade da entrega.” Gestor; Participante do PGD.</i>
--------------------------	---	---

3.4. As dificuldades enfrentadas em decorrência da implementação do PGD também foram tema de um questionamento realizado no âmbito da Pesquisa de Suporte e Bem-Estar no Trabalho 2022. Conforme exposto no Relatório de Ambientação do Programa de Gestão e Desempenho da SA/SG 2022/DIAPRO/COPED/CODEP/DIGEP/SA (SUPER/PR n° 3665868), dentre as respostas de agentes públicos da SA/SG (N=248), dentre os quais 129 (N) eram participantes do PGD, também emergiram relatos referentes à inadequação das tecnologias disponíveis ou dificuldades na adoção das tecnologias (17 ocorrências); à dificuldade de comunicação ou falta de suporte da chefia (13 ocorrências); ao ônus da infraestrutura (6 ocorrências); aos critérios adotados ou às práticas dos gestores percebidas como inadequadas (5 ocorrências); e à falta de comprometimento da equipe e gerencial (2 ocorrências). No referido relatório, consta ainda que houve 33 segmentos em que se registrou a ausência de dificuldades na implementação do PGD.

3.5. No que diz respeito às **boas práticas implementadas**, conforme demonstrado na Tabela 7, os gestores de unidades que implementaram o PGD relataram práticas relacionadas à realização de reuniões, melhoria da comunicação e integração da equipe (17 ocorrências); à implementação da gestão orientada a resultados (11); à maior qualidade de vida e bem-estar no trabalho (7); à melhoria da organização do trabalho (7); ao aumento da produtividade e à melhoria das entregas (6); e à adoção de tecnologias facilitadoras do trabalho (5).

Tabela 7. Relatos de gestores da SG/PR sobre as boas práticas implementadas em virtude do PGD

Categoria	N. de segmentos	Relatos ilustrativos
		<i>“Maior interação da equipe, uma vez que os encontros virtuais possibilitaram mais disseminação das informações e conhecimentos.” Gestor, Participante do PGD.</i>
Realização de reuniões, melhoria da comunicação e integração da equipe	17	<i>“A melhor boa prática implementada foi a reunião mensal para conversarmos sobre o mês anterior e planejarmos o mês seguinte, que trouxe mais interação para nossa equipe e deixou nosso trabalho mais organizado.” Gestor, Participante do PGD.</i>
		<i>“Aumentar a comunicação de atividades realizadas e feedback quase como uma Daily Scrum. Assim, mesmo em um plano de trabalho mais aberto, é possível acompanhar os desafios enfrentados e resultados diários obtidos.” Gestor, Participante do PGD.</i>
		<i>“Melhor planejamento e mensuração das ações.” Gestor, Não-participante do PGD.</i>
Implementação da Gestão orientada a resultados	11	<i>“Documentação das atividades desempenhadas pelos servidores da área, definição de prazos acordados entre o servidor e a área de gestão e definição dos entregáveis, além da possibilidade de avaliar o desempenho dos servidores mensalmente.” Gestor, Não-participante do PGD.</i>

Maior qualidade de vida e bem-estar no trabalho	7	<p>“A pactuação de planos de trabalho é prática que traz maior clareza quanto as metas a serem atingidas.” Gestor, Participante do PGD.</p> <p>“Maior autonomia e empoderamento aos membros da equipe para tomada de decisão.” Gestor; Participante do PGD.</p> <p>“Maior motivação dos colaboradores, proatividade acima do esperado.” Gestor; Participante do PGD.</p>
Melhoria da organização do trabalho	7	<p>“Definição clara das atividades e sobre o trabalho de cada integrante da equipe.” Gestor; Não-participante do PGD.</p> <p>“Mapeamento dos processos e definição das atividades e de suas métricas. (...) Também, Estabelecimento de modelos e de gestão documental mais apropriada, a fim de otimizar a realização dos trabalhos e confecção dos produtos a serem entregues.” Gestor; Não-participante do PGD.</p>
Aumento da produtividade e melhoria das entregas	6	<p>“A equipe tem conseguido ser mais assertiva, apresentado resultados mais céleres e a um nível de satisfação maior.” Gestor; Participante do PGD.</p>
Adoção de tecnologias facilitadoras do trabalho	5	<p>“Utilização de ferramentas que facilitam a comunicação, como: Hangouts Meet; Trello; Teams entre outras.” Gestor; Não-participante do PGD.</p>

3.6. Ainda sobre as boas práticas adotadas, esse mesmo questionamento foi realizado na Pesquisa de Suporte e Bem-Estar no Trabalho 2022. Conforme exposto no Relatório de Ambientação do Programa de Gestão e Desempenho da SA/SG 2022/DIAPRO/COPED/CODEP/DIGEP/SA (SUPER/PR nº 3665868), dentre as respostas na SG/PR, também emergiram relatos referentes à implementação da Gestão orientada a resultados (31 ocorrências); à comunicação e ao relacionamento interpessoal (21 ocorrências); à maior qualidade de vida e bem-estar no trabalho (21 ocorrências); à redução de custos (8 ocorrências); e à confiança e ao comprometimento (7 ocorrências).

3.7. Por fim, foram solicitadas aos gestores do PGD **sugestões de aperfeiçoamento da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020**. Nesse quesito, houve sugestões de revisão ou definição de critérios e procedimentos (6 ocorrências), conforme Tabela 8. Houve também seis registros que extrapolam o escopo da Instrução Normativa ou que se referem às diretrizes de gestão internas à Presidência da República.

Tabela 8. Relatos de gestores da SG/PR com sugestões de aperfeiçoamento da Instrução Normativa.

Categoria	N. de segmentos	Relatos ilustrativos
		<p>“Estabelecimento mais claro dos critérios a serem adotados para a avaliação das entregas, foco em resultado.” Gestor, Participante do PGD.</p>

Revisão ou
definição de
critérios e
procedimentos

6

"Atribuir critérios objetivos para a suspensão do Programa de Gestão: Art. 20. O Ministro de Estado poderá, excepcionalmente, suspender o programa de gestão, bem como alterar ou revogar a respectiva norma de procedimentos gerais, por razões técnicas ou de conveniência e oportunidade, devidamente fundamentadas." Gestor, Não-participante do PGD.

"Necessário definir limites do que é possível ou não quando se adere ao programa de gestão em relação ao regime de trabalho." Gestor, Não-participante do PGD.

"A princípio, vejo como fundamental a oportunidade de vincular os planos de trabalho às diretrizes estratégicas da organização." Gestor, Não-participante do PGD.

3.8. Adicionalmente, a equipe da COPED/CODEP/DIGEP, unidade responsável por assessorar a implementação e consolidação do PGD na Presidência da República, identificou algumas oportunidades de melhorias na Instrução Normativa, a saber:

- a) Possibilidade de execução de teletrabalho híbrido em um mesmo dia, com alternância de modalidades por turno (manhã ou tarde);
- b) Possibilidade de substituição de plano individual do gestor por plano de entrega da unidade gerida, alinhado ao Planejamento do órgão;
- c) Substituição de relatórios por aplicação de pesquisa que permita ao órgão central comparar e monitorar o impacto do PGD em diferentes órgãos de modo efetivo;
- d) Regulamentação dos dispositivos trazidos pelo Decreto 11.072/2022, especialmente teletrabalho no exterior e teletrabalho do estagiário.

3.9. Cabe mencionar ainda que as unidades SA/SG, Ciset/SG e SEME/SG já elaboraram seus relatórios de ambientação, conforme previsto no art. 15 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, em função do término do período de seis meses desde a data da implementação do programa de gestão. Em todos os relatórios, as unidades concluíram pela oportunidade e conveniência da manutenção do Programa de Gestão e Desempenho, tendo em vista os benefícios gerados.

4. CONCLUSÃO

4.1. Conforme apresentado no relatório, o Programa de Gestão trouxe benefícios à Secretaria-Geral da Presidência da República. Ainda assim, a COPED/CODEP/DIGEP identificou necessidades de melhorias nos normativos internos e na Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, tendo em vista ainda a publicação do Decreto nº 11.072, de 2022, que trouxe novas regras referentes ao PGD. Destaca-se, todavia, que eventuais mudanças no normativo não devem ensejar sua suspensão e podem ocorrer mediante continuidade do Programa, haja vista os benefícios gerados.

4.2. Quanto às sugestões de melhoria da infraestrutura tecnológica do órgão e da utilização do sistema via web, a COPED/CODEP/DIGEP tem registrado as demandas, internamente, para subsidiar tratativas em curso com a Diretoria de Tecnologia (DITEC/SA/SG).

4.3. Diante do exposto, opina-se pela manutenção do Programa de Gestão na Secretaria-Geral da Presidência da República.

4.4. Por fim, objetivando atender ao artigo 17 da Instrução Normativa nº 65 de 30 de julho de 2020, sugere-se encaminhamento deste relatório ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

MARCELA GUIMARÃES CÔRTEZ SHAKIR
GSISTE NS

SAMANTHA DE MATOS PEREIRA
Chefe de Divisão de Apoio a Programas de Gestão e Desenvolvimento Organizacional

JULIANA LEGENTIL FERREIRA FARIA
Coordenadora de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional



Documento assinado eletronicamente por **Marcela Guimarães Cortes, GSISTE NS**, em 12/12/2022, às 18:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Samantha de Matos Pereira, Chefe de Divisão**, em 12/12/2022, às 18:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Juliana Legentil Ferreira Faria, Coordenador(a)**, em 12/12/2022, às 19:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida informando o código verificador **3804849** e o código CRC **2D76EEEB** no site:

https://super.presidencia.gov.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0



Ministério da Economia
PROTOCOLO DIGITAL - RECIBO DA SOLICITAÇÃO
Nº 235876.1957407/2022

DADOS DO SOLICITANTE

Nome: MARIA DA CONCEICAO QUEIROZ DA SILVA
E-mail: *****@*****.***.r
CPF: ***.955.221-**

DADOS DO REPRESENTADO

Razão Social: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
E-mail: *****@*****.***.r
CNPJ: 00.394.411/0001-09

DADOS DA SOLICITAÇÃO

Número da Solicitação: 235876.1957407/2022
Tipo da Solicitação: 1 - Protocolizar documentos para o Ministério da Economia
Informações Complementares: Não há
Número do Processo Informado Pelo Solicitante: Não há
Data e Hora de Encaminhamento: 15/12/2022 às 18:23

DOCUMENTAÇÃO PRINCIPAL

Tipo do Documento	Nome do Arquivo
Requerimento	OFÍCIO Nº 841-2022-SA-SG-SG-PR.pdf

DOCUMENTAÇÃO COMPLEMENTAR (Preenchimento Opcional)

Descrição do Documento	Nome do Arquivo
Relatório nº 1/2022/DIAPRO/COPEP/CODEP/DIGEP/SA	Relatório nº 1-2022-DIAPRO-COPEP-CODEP- DIGEP-SA.pdf

Sua solicitação poderá ter a documentação conferida, antes de ser tramitada para a unidade responsável. Em até 24h, a partir do envio, verifique o recebimento de e-mail contendo o Número Único de Protocolo (NUP) e orientações para o acompanhamento.



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
Secretaria-Geral
Secretaria Especial de Administração

OFÍCIO Nº 841/2022/SA/SG/SG/PR

Brasília, na data da assinatura.

Ao Senhor

EDUARDO BERGAMASCHI FELIZOLA

Secretário

Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal

Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital

Ministério da Economia

Assunto: Relatório Gerencial - Programa de Gestão e Desempenho da SG/PR.

Senhor Secretário,

1. Cumprimentando-o cordialmente, passo a tratar acerca do Relatório Gerencial do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Secretaria-Geral da Presidência da República, elaborado pela Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria Especial de Administração, em atendimento ao disposto no art. 17 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, tendo em vista a autorização para implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da Secretaria-Geral da Presidência da República (SA/SG/PR).
2. A esse respeito, em atenção à mencionada Instrução Normativa, remeto a essa Secretaria, para apreciação e providências julgadas cabíveis, o Relatório Gerencial do Programa de Gestão e Desempenho (3804849).
3. À oportunidade, ao tempo que renovo protesto de distinta consideração a esse órgão, coloco este Gabinete da Secretaria Especial de Administração à disposição para os esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários, por intermédio da Divisão de Apoio a Programa de Gestão e Desenvolvimento Organizacional (DIAPRO/COPED/CODEP/DIGEP/SA), ramais: 2826, 3471 e 2826, e-mail: programadegestao@presidencia.gov.br.

Atenciosamente,

CLOVIS F. CURADO Jr.
Secretário Especial de Administração



Documento assinado eletronicamente por **Clovis Felix Curado Junior**, **Secretário Especial de Administração**, em 15/12/2022, às 18:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida informando o código verificador **3808870** e o código CRC **A878AFD0** no site:

https://super.presidencia.gov.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 00200.003756/2022-78 SUPER nº 3808870

Palácio do Planalto - Anexo II - Superior - Ala: A - Sala: 208 — Telefone: 61-3411-2664

CEP 70150-900 Brasília/DF - <https://www.gov.br/planalto/pt-br>