

# RELATÓRIO GERENCIAL DO PROGRAMA DE GESTÃO POR RESULTADOS

30 de novembro de 2022  
Brasília-DF



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

**JAIR BOLSONARO**

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA

**MARCELO SAMPAIO**

MINISTRO DA INFRAESTRUTURA

AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS – ANTAQ

DIRETORIA COLEGIADA

**EDUARDO NERY**

DIRETOR-GERAL

**FLÁVIA TAKAFASHI**

DIRETORA

**ALEXANDRE RIBEIRO PEREIRA LOPES**

DIRETOR-SUBSTITUTO

# LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

<b>Sigla/Abreviatura</b>	<b>Descrição</b>
<b>AEC</b>	Assessoria Especial de Concessões
<b>ANTAQ</b>	Agência Nacional de Transportes Aquaviários
<b>ASP</b>	Assessoria de Relações Parlamentares e Institucionais
<b>ARI</b>	Assessoria de Relações Internacionais
<b>ASCOM</b>	Assessoria de Comunicação e Cerimonial
<b>AUD</b>	Auditoria
<b>CAC</b>	Coordenadoria de Apoio ao Cidadão
<b>CAP</b>	Coordenadoria de Almoxarifado e Patrimônio
<b>CBL</b>	Coordenadoria de Cargos, Benefícios e Legislação Aplicada
<b>CCO</b>	Coordenadoria de Compras
<b>CCP</b>	Coordenadoria de Cadastro e Pagamento
<b>CCS</b>	Coordenadoria de Comunicação Social
<b>CCT</b>	Coordenadoria de Contabilidade
<b>CCM</b>	Coordenadoria de Controle e Monitoramento
<b>CDA</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento e Acompanhamento
<b>CDCP</b>	Coordenadoria de Distribuição, Deliberações e Comunicações Processuais
<b>CFI</b>	Coordenadoria de Finanças
<b>CGC</b>	Coordenadoria de Gestão de Contratos
<b>CGD</b>	Coordenadoria de Gestão de Documentos
<b>CGEC</b>	Coordenadoria de Gestão do Conhecimento
<b>CGP</b>	Coordenadoria de Gestão de Processos Organizacionais
<b>CGT</b>	Comitê Gestor do Teletrabalho
<b>CIN</b>	Coordenadoria de Infraestrutura
<b>COR</b>	Coordenadoria de Orçamento
<b>CRCP</b>	Coordenadoria de Reuniões de Diretoria e Consultas Públicas
<b>CRP</b>	Coordenadoria de Relações Parlamentares
<b>CRG</b>	Corregedoria
<b>CRI</b>	Coordenadoria de Relações Internacionais
<b>CSG</b>	Coordenadoria de Serviços Gerais
<b>CSI</b>	Coordenadoria de Sistemas
<b>CTA</b>	Coordenadoria de Transparência e Acesso à Informação
<b>DG</b>	Diretoria-Geral
<b>DR</b>	Diretoria de Regulação
<b>DT</b>	Diretoria Técnica
<b>GAB</b>	Gabinete do Diretor-Geral
<b>GAF</b>	Gerência de Afretamento da Navegação
<b>GAT</b>	Gerência de Apoio Técnico
<b>GDE</b>	Gerência de Desenvolvimento e Estudos
<b>GEA</b>	Gerência de Estatística e Avaliação de Desempenho
<b>GGI</b>	Gerência de Gestão da Informação
<b>GLC</b>	Gerência de Licitação Licitações e Contratos
<b>GMS</b>	Gerência de Meio Ambiente e Sustentabilidade
<b>GOA</b>	Gerência de Outorgas de Autorização
<b>GOF</b>	Gerência de Orçamento e Finanças
<b>GPF</b>	Gerência de Planejamento da Fiscalização
<b>GPO</b>	Gerência de Portos Organizados
<b>GREBL</b>	Gerência Regional de Belém
<b>GRERE</b>	Gerência Regional de Recife
<b>GREFL</b>	Gerência Regional de Florianópolis
<b>GRH</b>	Gerência de Recursos Humanos
<b>GRL</b>	Gerência de Recursos Logísticos
<b>GREMN</b>	Gerência Regional de Manaus
<b>GRN</b>	Gerência de Regulação da Navegação
<b>GRP</b>	Gerência de Regulação Portuária
<b>GRERJ</b>	Gerência Regional do Rio de Janeiro
<b>GRES P</b>	Gerência Regional de São Paulo
<b>GTI</b>	Gerência de Tecnologia da Informação
<b>OUV</b>	Ouvidoria
<b>PFA</b>	Procuradoria Federal junto à ANTAQ
<b>PGR</b>	Programa de Gestão por Resultados
<b>SAF</b>	Superintendência de Administração e Finanças
<b>SARH</b>	Sistema de Recursos Humanos
<b>SDS</b>	Superintendência de Desempenho, Desenvolvimento e Sustentabilidade
<b>SFC</b>	Superintendência de Fiscalização e Coordenação das Unidades Regionais
<b>SGE</b>	Secretaria-Geral
<b>SOG</b>	Superintendência de Outorgas
<b>SPL</b>	Secretaria de Planejamento e Coordenação Interna
<b>SRG</b>	Superintendência de Regulação
<b>UORG</b>	Unidade Organizacional
<b>URECB</b>	Unidade Regional de Curitiba
<b>UREFT</b>	Unidade Regional de Fortaleza
<b>UREPL</b>	Unidade Regional de Porto Alegre
<b>UREPV</b>	Unidade Regional de Porto Velho
<b>URES L</b>	Unidade Regional de São Luís
<b>URES V</b>	Unidade Regional de Salvador
<b>UREVT</b>	Unidade Regional de Vitória

# SUMÁRIO

<b>I. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>II. AVALIAÇÃO QUANTITATIVA DO PGR .....</b>	<b>6</b>
1. TOTAL DE PARTICIPANTES E PERCENTUAL EM RELAÇÃO AO QUADRO DE PESSOAL .....	6
2. VARIAÇÃO DE GASTOS, QUANDO HOUVER, EM VALORES ABSOLUTOS E PERCENTUAIS .....	8
3. VARIAÇÃO DE PRODUTIVIDADE, QUANDO HOUVER, EM VALORES ABSOLUTOS E PERCENTUAIS .....	8
4. VARIAÇÃO DE AGENTES PÚBLICOS POR UNIDADE APÓS ADEÇÃO AO PROGRAMA DE GESTÃO .....	10
5. VARIAÇÃO NO ABSENTEÍSMO, EM VALORES ABSOLUTOS E PERCENTUAIS .....	12
6. VARIAÇÃO NA ROTATIVIDADE DA FORÇA DE TRABALHO, EM VALORES ABSOLUTOS E PERCENTUAIS.....	13
<b>III. AVALIAÇÃO QUALITATIVA DO PGR.....</b>	<b>14</b>
1. MELHORIA NA QUALIDADE DOS PRODUTOS ENTREGUES .....	14
2. DIFICULDADES ENFRENTADAS .....	14
3. BOAS PRÁTICAS IMPLEMENTADAS .....	15
4. SUGESTÕES DE APERFEIÇOAMENTO DA IN ME Nº 65/2020 .....	15
<b>IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>16</b>
<b>ANEXO I – QUESTIONÁRIO QUALITATIVO SOBRE O PGR 2022.....</b>	<b>17</b>

# I. Introdução

A Instrução Normativa nº 65 do Ministério da Economia de 30 de julho de 2020 (IN ME nº 65/2020) exige, em seu artigo 17, o monitoramento do Programa de Gestão por Resultados (PGR). Este monitoramento envolve, especificamente as seguintes informações, com grifo nosso:

- 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:
  - g. melhoria na qualidade dos produtos entregues;
  - h. dificuldades enfrentadas;
  - i. boas práticas implementadas; e
  - j. sugestões de aperfeiçoamento desta Instrução Normativa, quando houver.

Desde 2017, a ANTAQ possui projeto-piloto de teletrabalho. O PRG foi implementado em 2019 e, no ano seguinte, em atendimento à IN ME nº 65/2020, a ANTAQ publicou a Portaria-DG ANTAQ nº 304/2020, com o objetivo de regulamentar o PGR na Agência e atender as devidas exigências do Ministério da Economia. Em breve histórico, a portaria do PGR sofreu alterações para fins de adequações por meio dos seguintes instrumentos, a saber: Portaria DG ANTAQ nº 355/2021, Portaria DG nº 375/2021 e Resolução nº 70/2022.

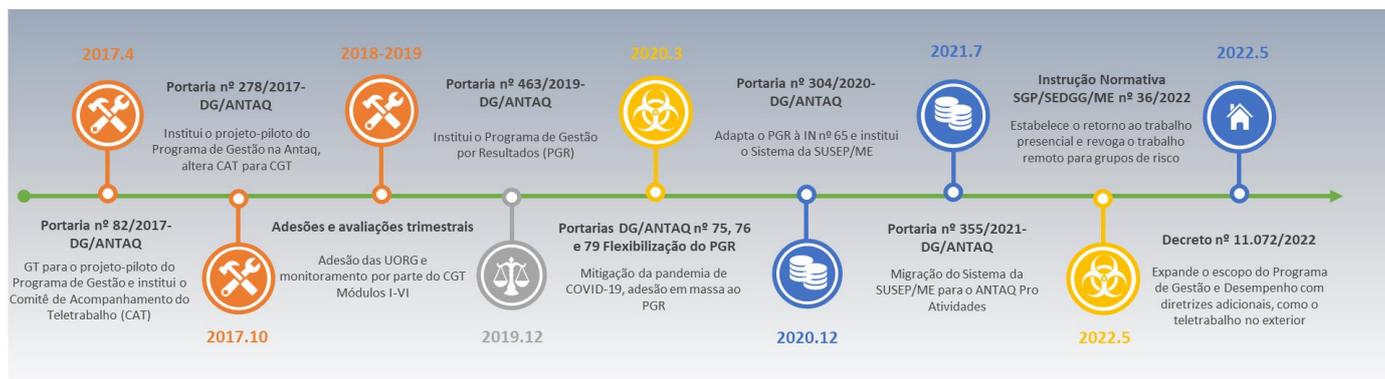


Figura 1 - Evolução do PGR na ANTAQ de 2017 a 2021

É necessário referenciar a Portaria-DG ANTAQ nº 212/2012, que regulamenta os cargos com dispensa do registro de frequência – ou seja, os servidores nomeados nesses cargos não precisam participar do PGR para fins de cumprimento de expediente.

Os dados deste relatório são referentes aos anos de 2022, 2021, 2020 e 2019, e utiliza o mês de outubro como data base, tendo em vista que a entrega deste documento ao Ministério da Economia acontece anualmente no mês de novembro.

A opção de demonstrar dados de anos anteriores ao ano de 2022 ocorre para que as análises levem em consideração as nuances do período pandêmico e pós-pandemia possibilitando, assim, avaliações mais concretas, bem como maior transparência do histórico de dados.

É importante lembrar que, em julho de 2021, a ANTAQ começou a utilizar o ANTAQ-Pro Atividades, em substituição ao sistema PGD-WEB/SUSEP. Este foi utilizado apenas nos primeiros seis meses de 2021 - considerado como período de ambientação, conforme art. 16 da IN ME nº 65/2020. O ANTAQ-Pro Atividades reúne, portanto, dados entre julho de 2021 a outubro de 2022.

Finalmente, como observação suplementar, a Portaria-DG ANTAQ nº 349/2021 consolidou portarias anteriores sobre grupos de risco e sobre a mitigação de COVID-19 na Agência. Em maio de 2022, o Ministério da Economia publicou sua IN nº 36/2022 que extinguiu o trabalho remoto para grupos de risco.

## II. Avaliação quantitativa do PGR

A Portaria-DG nº 304/2020 determina a elaboração de Relatório Gerencial anual pelo Comitê Gestor do Teletrabalho (CGT), nos termos de seu Anexo VII, até 15 de novembro, “com a finalidade de conhecer os benefícios e resultados advindos da implementação do programa de gestão” na Autarquia.

Para atender os requisitos desse normativo, bem como da IN ME nº 65/2020, esta seção aborda os dados quantitativos disponibilizados por meio do sistema de gestão de pessoas e do sistema de acompanhamento de demandas ANTAQ-Pro Atividades.

### 1. Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal

Segundo a base do sistema ANTAQ-Pro Atividades, em 17 de novembro de 2022, dos 385 servidores vinculados à Agência, 261 tinham planos de trabalho ativos no PGR – representando 68% de servidores vinculados.

De acordo com a Portaria DG nº 304/2020 e a Portaria-DG ANTAQ nº 212/2012, existem servidores que não têm a obrigação legal de participar do PGR para fins de substituição de frequência ou acompanhamento de demanda. Tais servidores estão dispostos na tabela a seguir na coluna “função gratificada”, totalizando 79 servidores. Por exemplo, uma das exceções à obrigatoriedade de adesão ao PGR são os casos em que o servidor possua cargo acima de CCT-III ou no período em que estiver em substituição de chefia.

UORG	Servidores em 11.2022	Semipresencial	Integral	Total teletrabalho	Participação	Função gratificada	Participação ajustada
AEC	5	0	1	1	20%	3	50%
À disposição	2	0	0	0	0%	1	0%
ARI	2	0	0	0	0%	1	0%
ASCOM	1	0	0	0	0%	1	N/A
ASP	1	0	0	0	0%	1	N/A
AUD	4	0	3	3	75%	1	100%
CAC	1	0	0	0	0%	0	0%
CAI	1	0	1	1	100%	0	100%
CAP	1	0	1	1	100%	0	100%
CBL	4	0	4	4	100%	0	100%
CCO	4	0	3	3	75%	1	100%
CCP	6	0	5	5	83%	1	100%
CCS	2	0	1	1	50%	0	50%
CCT	5	0	3	3	60%	1	75%
CDA	6	0	6	6	100%	0	100%
CDCP	1	0	0	0	0%	1	N/A
CFI	5	0	3	3	60%	1	75%
CGC	4	0	4	4	100%	0	100%
CGD	3	0	1	1	33%	1	50%
CGEC	2	0	0	0	0%	1	0%
CGP	2	0	1	1	50%	1	100%
CIN	2	0	1	1	50%	1	100%
COR	5	0	4	4	80%	1	100%
CRCP	3	0	1	1	33%	2	100%
CRG	2	0	2	2	100%	0	100%

CRI	1	0	0	0	0%	1	N/A
CRP	1	0	0	0	0%	1	N/A
CSG	5	0	5	5	100%	0	100%
CSI	3	0	3	3	100%	0	100%
CTA	3	0	3	3	100%	0	100%
DG	3	0	0	0	0%	3	N/A
DR	5	0	1	1	20%	3	50%
DT	4	0	0	0	0%	4	N/A
GAB	2	0	1	1	50%	1	100%
GAF	7	0	4	4	57%	1	67%
GAT	12	0	9	9	75%	1	82%
GDE	9	0	7	7	78%	2	100%
GEA	8	0	5	5	63%	2	83%
GGI	2	0	0	0	0%	1	0%
GLC	2	0	0	0	0%	1	0%
GMS	8	0	7	7	88%	1	100%
GOA	17	0	13	13	76%	2	87%
GOF	2	0	1	1	50%	1	100%
GPF	6	1	4	5	83%	0	83%
GPO	8	0	5	5	63%	1	71%
GREBL	17	9	0	9	53%	1	56%
GREFL	15	10	3	13	87%	1	93%
GREMN	12	0	4	4	33%	1	36%
GRERE	16	10	4	14	88%	1	93%
GRERJ	15	0	12	12	80%	1	86%
GRESF	16	1	4	5	31%	1	33%
GRH	2	0	0	0	0%	2	N/A
GRL	1	0	1	1	100%	0	100%
GRN	8	1	5	6	75%	1	86%
GRP	11	0	9	9	82%	0	82%
GTI	2	1	0	1	50%	1	100%
OUV	3	0	2	2	67%	0	67%
PFA	10	0	0	0	0%	8	0%
SAF	3	0	2	2	67%	1	100%
SDS	1	0	0	0	0%	1	N/A
SFC	3	0	1	1	33%	1	50%
SGE	1	0	0	0	0%	1	N/A
SOG	4	1	1	2	50%	1	67%
SPL	4	0	3	3	75%	1	100%
SRG	2	0	0	0	0%	2	N/A
URECB	6	0	4	4	67%	1	80%
UREFT	9	0	7	7	78%	1	88%
UREPL	7	0	6	6	86%	1	100%
UREPV	6	2	0	2	33%	1	40%
URESJ	8	0	7	7	88%	1	100%
URESV	14	0	12	12	86%	1	92%
UREVT	7	4	1	5	71%	1	83%
<b>Total Geral</b>	<b>385</b>	<b>40</b>	<b>201</b>	<b>241</b>	<b>63%</b>	<b>79</b>	<b>79%</b>

**Tabela 1 - Participação no PGR por UORG**

A coluna de “participação ajustada” com total de 79% indica os servidores com planos ativos (241 servidores da coluna “total em teletrabalho”) em relação ao total de servidores que legalmente precisam participar do PGR ou registrar sua frequência na ANTAQ (385 participantes descontados os 79 estão com a função gratificada, resultando em 306 servidores). Os percentuais não computados, representados por “N/A”, advêm geralmente de unidades nas quais todos os servidores têm funções gratificadas e, por isso, não precisam estar no PGR.

A ANTAQ monitora o programa por meio do Painel PGR, de uso interno. A figura a seguir reflete os dados do painel entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2022. Por exemplo, o painel inclui no total de planos de trabalho os planos vigentes e não vigentes, totalizando 644, bem como 293 servidores que já participaram do programa. Na maioria dos casos, existe mais de um plano de trabalho por participante e, ainda, os planos têm duração variável a depender da unidade.

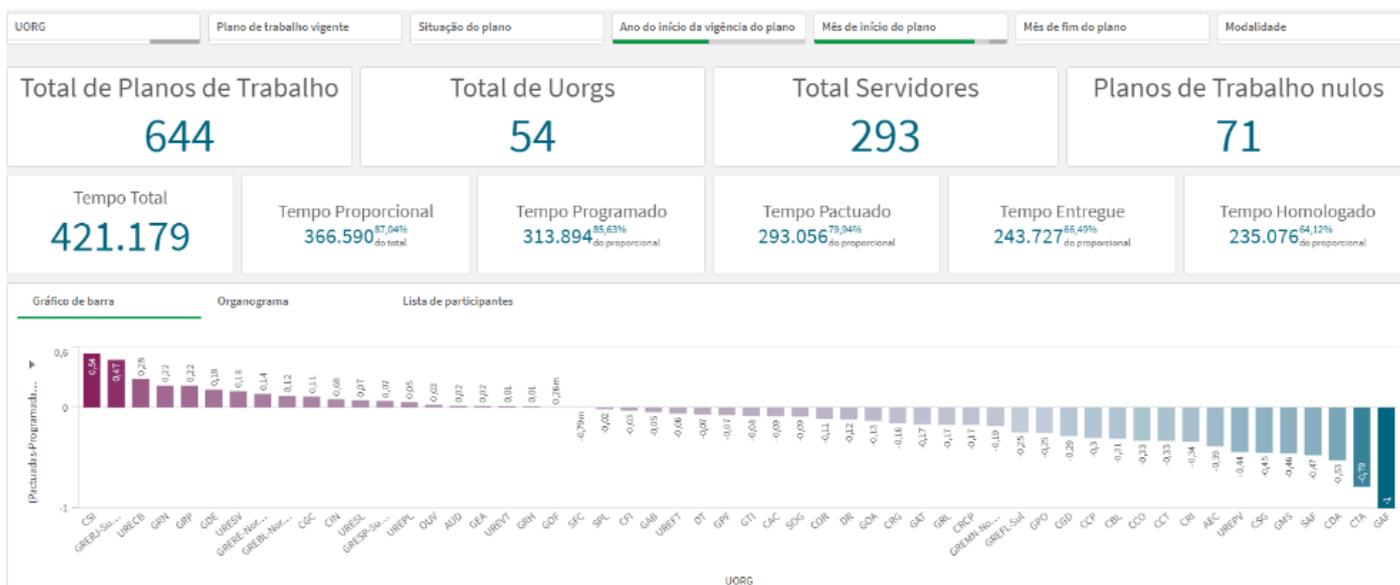


Figura 2 - Dados do painel de acompanhamento do PGR

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

De 2021 para 2022, a Agência identificou um aumento nas despesas liquidadas até outubro de 2,9% referentes a gastos com energia, água, aluguel e outras despesas. Desde 2018, a ANTAQ tem priorizado sediar suas Unidades Regionais em prédios de outros órgãos públicos, como Portos Organizados, Banco Central, Anatel, entre outros, conseguindo reduzir gastos. Entretanto, é necessário destacar que o aumento de despesas de 2022 ocorreu devido à contratação de mais de 50 funcionários terceirizados para apoio administrativo, que trabalham presencialmente e não participam do PGR.

Ano	Despesas liquidadas até outubro	Variação (%)
2019	R\$ 114.010.614,59	N/A
2020	R\$ 109.126.013,46	-4,3%
2021	R\$ 108.465.579,17	-0,6%
2022	R\$ 112.237.125,85	2,9%

Tabela 2 - Variação de gastos por ano

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

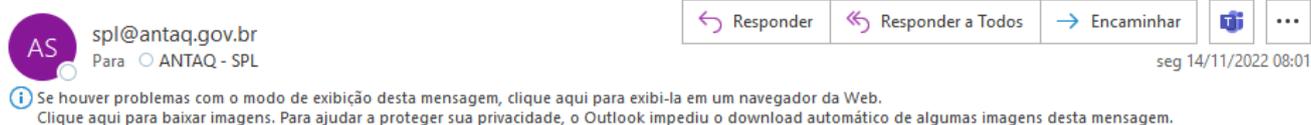
Após alterações na Portaria DG-ANTAQ nº 304/2021, os planos de trabalho não possuem duração padronizada, podendo variar a periodicidade de mensal até anual - a maioria possui vigência semestral.

No tocante ao quantitativo de horas, é importante lembrar os conceitos utilizados no PGR da ANTAQ:

- Tempo dos planos de trabalho (HHTotais): tempo bruto, definido pelo (nº de inscritos x nº dias úteis) x (8h/dia);
- Tempo programado (HHDisponíveis): tempo líquido (HH Totais retiradas as Horas de afastamentos, que incluem férias, recessos, atestados médicos, capacitações e reuniões externas, entre outros);
- Tempo pactuado (HHPactuadas): horas de trabalho atribuídas ao participante pela chefia;
- Tempo entregue (HHExecutadas): horas concluídas pelos participantes (atividades entregues);
- Tempo homologado (HHHomologadas): horas entregues pelos participantes que foram avaliadas e aceitas pela chefia;
- Planos de trabalho nulos: Registros inseridos no APA não utilizados para nenhum fim (HHPactuadas, HHExecutadas e HHHomologadas se encontram com valor zero).

A partir de julho de 2022, o CGT iniciou um monitoramento semanal dos planos de trabalho registrados em sistema. Atualmente, cada chefia recebe uma mensagem na caixa de correio eletrônico de sua área contendo os seguintes dados: planos nulos, quantidade de horas pendentes de homologação, quantidade de horas pendentes de entrega, entre outras informações.

#### [CGT] Relatório de monitoramento do PGR



Prezado(a) Titular e Substituto(a) da SPL,

Encaminhamos relatório com os dados extraídos do Antaq Pro Atividades (APA) referentes aos planos de trabalho vigentes nessa unidade. Objetiva-se disponibilizar as principais informações dos planos para auxiliar essa área na gestão dos servidores que aderiram ao Programa de Gestão por Resultados (PGR). Informamos que todos os dados apresentados são referentes a data de envio deste relatório (14/11/2022). Eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas pelo e-mail [spl@antaq.gov.br](mailto:spl@antaq.gov.br) ou pelo telefone (61) 2029-6634.

Atenciosamente,  
Comitê Gestor do Teletrabalho - CGT

#### Servidores em teletrabalho na SPL:

UORG	Participante	Modalidade	Data início	Data fim
SPL	Bernardo Rego Feitosa	Teletrabalho	01/10/2022	31/12/2022
SPL	Daniel Simoes de Almeida	Teletrabalho	01/10/2022	31/12/2022
SPL	Rosângela do Nascimento Alves	Teletrabalho	18/10/2022	31/12/2022

#### Planos de trabalhos com quantitativo de horas entregues menor que programadas:

Participante	Tempo programado	Tempo entregue	Saldo de horas a entregar
Rosângela do Nascimento Alves	111,57	96	15,57
Daniel Simoes de Almeida	183,82	80	103,82
Bernardo Rego Feitosa	209,05	109	100,05

**Figura 3 - Relatório semanal encaminhado aos gestores**

É possível afirmar que o acompanhamento por meio do sistema ANTAQ-Pro Atividades foi afetado pela revogação da isenção do registro de frequência para os grupos de riscos. Normatizada pela Portaria DG-ANTAQ nº 349/2021, a isenção foi revogada em maio de 2022, por meio da IN do ME nº 36/2022.

Ainda, percebe-se que metade das horas registradas ocorreram em julho, especialmente como registro retroativo, efeito do envio do Ofício Circular nº 4/2022/CGT/ANTAQ que solicitava ajustes nos dados das unidades.

Também há casos pontuais de declaração de atividades acima do pactuado e de atividades com horas sub ou superdimensionadas. Todas essas questões têm a atenção do Comitê Gestor do Teletrabalho (CGT), que espera começar o PGR de 2023 com os devidos ajustes, especialmente após a publicação de nova portaria do programa de gestão.

Em análise sucinta, o sistema declara o tempo pactuado e despendido atualmente pela data de início do plano. Como a maioria dos planos atualmente têm vigência semestral, quase 80% das horas se concentram nos meses de início dos planos, que é janeiro e julho.

Do total de horas pactuadas na Agência, houve redução significativa na produtividade dos planos que iniciaram em janeiro (-32,9%), março (-35%), abril (-23,9%) e junho (-33,6%). Ocorreu aumento de produtividade nos planos com início em maio (25,4%), agosto (13,4%) e outubro (30,4%), com tempos próximos entre pactuado e despendido nos meses de fevereiro (-2,5%), julho (-4,9%) e novembro (4,8%).

A diferença entre janeiro e julho indica uma mudança relevante na cultura do PGR da ANTAQ, em que participantes têm registrado dados mais fidedignos e cumprido as tarefas em prazos mais próximos do estabelecido pela chefia. Por parte das chefias, esses dados também refletem um monitoramento e uma cobrança mais eficaz, para garantir o registro das ações da unidade.

Mês de início do plano (2022)	Tempo pactuado	Tempo despendido	Varição (quanto menor, maior produtividade)
Janeiro	82.439	109.569	32,9%
Fevereiro	1.113	1.141	2,5%
Março	11.114	15.007	35,0%
Abril	13.576	16.824	23,9%
Maio	1.274	950	-25,4%
Junho	13.284	17.744	33,6%
Julho	162.784	170.758	4,9%
Agosto	3.114	2.695	-13,4%
Setembro	327	360	10,0%
Outubro	5.128	3.568	-30,4%
Novembro	1.231	1.172	-4,8%
<b>Total</b>	<b>295.385</b>	<b>339.787</b>	<b>15,0%</b>

Tabela 3 - Produtividade mensurada em horas por mês

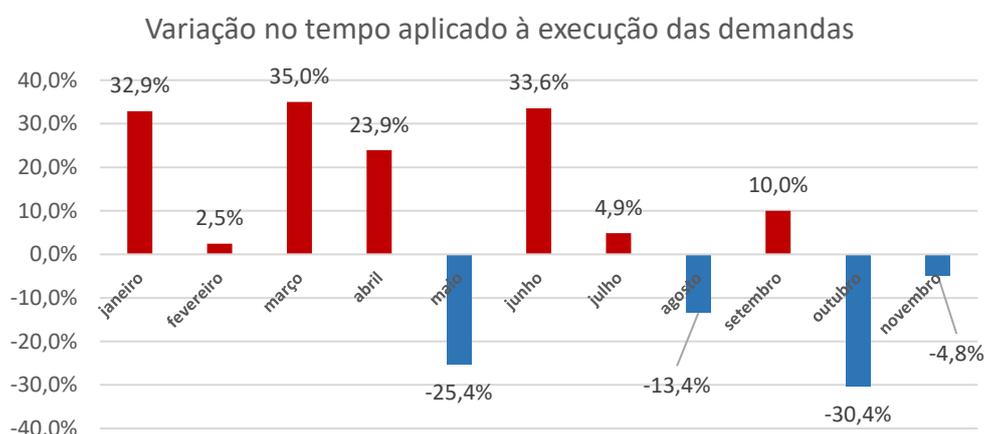


Figura 4 - Ganho de produtividade em 2022

Além das diferenças temporais, a execução dos planos varia em cada unidade. Quando se soma o tempo despendido de cada UORG, 65,5% delas concluíram seus Planos de Trabalho em menos tempo do que o pactuado, com ganho de produtividade médio de 55,6%.

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

Para manter outubro como mês de referência, os dados a seguir referem-se ao período de janeiro a outubro de cada ano. Como a Agência já tinha boa parte de servidores em teletrabalho antes de 2019, a variação entre 2019 e

2021 tem pouca relevância. Ainda assim, percebe-se leve ganho de 2020 para 2021 (um novo servidor, ou 0,2% de aumento). Entretanto, em 2022, alguns servidores se aposentaram ou tomaram posse em outro cargo não acumulável, além de uma reestruturação no Regimento Interno que gerou diversas novas unidades e fragmentou o histórico de dados para essas áreas. Ainda assim, a Agência tem conseguido atrair novos talentos por meio de cessão, e a possibilidade de teletrabalho tem se mostrado relevante para as pessoas entrevistadas nos processos seletivos.

UORG	2022.10	Δ%	2021.10	Δ%	2020.10	Δ%	2019.10
Outros	7	-36%	11	38%	8	300%	2
AEC	5	-	0	-	0	-	0
ARI	2	100%	1	-67%	3	0%	3
ASCOM	2	-85%	13	44%	9	0%	9
ASP	1	-		-		-	
AUD	4	-20%	5	67%	3	0%	3
CAC	1	-		-		-	
CAP	1	-		-		-	
CAI	1	-67%	3	0%	3	0%	3
CBL	4	-33%	6	20%	5	-29%	7
CCO	4	0%	4	33%	3	0%	3
CCP	6	50%	4	0%	4	0%	4
CCS	2	-		-		-	
CCT	5	25%	4	33%	3	-25%	4
CDA	6	20%	5	0%	5	25%	4
CDCP	1	-		-		-	
CFI	5	-17%	6	20%	5	0%	5
CGC	4	0%	4	-20%	5	67%	3
CGD	3	-25%	4	0%	4	0%	4
CGEC	2	-		-		-	
CGP	2	100%	1	0%	1	0%	1
CIN	2	0%	2	0%	2	0%	2
GGI	2	-50%	4	0%	4	-20%	5
COR	5	25%	4	0%	4	0%	4
CRCP	3	-		-		-	
CRG	2	-50%	4	33%	3	50%	2
CRI	3	0%	3	-40%	5	150%	2
CRP	1	-		-		-	
CSG	5	-17%	6	-14%	7	0%	7
CSI	3	0%	3	-50%	6	0%	6
CTA	3	-		-		-	
DG	3	200%	1	0%	1	-75%	4
DR	5	0%	5	-29%	7	17%	6
DT	5	-29%	7	-13%	8	167%	3
GAB	3	0%	3	50%	2	0%	2
GAF	7	0%	7	0%	7	-22%	9
GOA	18	-10%	20	11%	18	-5%	19
GDE	11	-15%	13	0%	13	0%	13
GEA	9	0%	9	50%	6	0%	6
GAT	12	-8%	13	0%	13	-7%	14
GLC	2	-33%	3	-25%	4	0%	4

GMS	8	33%	6	50%	4	-50%	8
GOF	2	100%	1	-67%	3	0%	3
GPF	8	33%	6	0%	6	-25%	8
GPO	8	-11%	9	-18%	11	0%	11
GRH	2	0%	2	0%	2	0%	2
GRL	1	0%	1	-75%	4	33%	3
GRN	9	-10%	10	-9%	11	-21%	14
GRP	12	0%	12	0%	12	0%	12
OUV	3	-25%	4	100%	2	100%	1
PFA	10	11%	9	0%	9	0%	9
SAF	3	200%	1	-50%	2	0%	2
SDS	1	-50%	2	0%	2	0%	2
SFC	4	33%	3	0%	3	0%	3
SGE	1	-50%	2	0%	2	100%	1
SOG	4	0%	4	33%	3	-50%	6
SPL	4	-20%	5	67%	3	50%	2
SRG	2	0%	2	0%	2	0%	2
GTI	2	-33%	3	50%	2	100%	1
GREBL	17	-11%	19	0%	19	-5%	20
URECB	7	0%	7	-13%	8	14%	7
GREFL	16	-11%	18	6%	17	6%	16
UREFT	10	-17%	12	9%	11	0%	11
GREMN	12	9%	11	-8%	12	-8%	13
UREPL	7	17%	6	-25%	8	0%	8
UREPV	6	0%	6	0%	6	-25%	8
GRERE	16	0%	16	0%	16	23%	13
GRERJ	16	-11%	18	-5%	19	-14%	22
URESJ	8	0%	8	0%	8	14%	7
GRESJ	16	-6%	17	-6%	18	0%	18
URESV	14	0%	14	0%	14	0%	14
UREVT	7	0%	7	0%	7	-13%	8
<b>Total</b>	<b>408</b>	<b>-3%</b>	<b>419</b>	<b>0,5%</b>	<b>417</b>	<b>-0,2%</b>	<b>418</b>

*Tabela 4 - Variação de pessoal por unidade*

## 5. Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais

O Sistema de Recursos Humanos (SARH) atual não separa o absenteísmo de participantes do PGR dos demais servidores. Entretanto, esse sistema permitiu a elaboração da tabela a seguir com os dados de toda a Agência para o período de janeiro a outubro de cada ano.

Apesar de o ANTAQ-Pro Atividades permitir o desconto de afastamentos, o lançamento deles não exige o servidor da obrigação de incluir todos esses dados no Sigepe (e.g. férias). Essa sistemática híbrida, por vezes, impacta na qualidade dos dados sobre afastamento.

Espera-se que uma próxima integração entre sistemas reduza essa assimetria de informação e facilite o acompanhamento tanto de participantes do PGR como de não participantes. Ainda assim, percebeu-se variação no número de atestados, com tendência de aumento em 2021 seguida de diminuição em 2022. O abono de faltas em 2021 e em 2022 causado pela pandemia e pela nova sistemática de acompanhamento interferem na qualidade dos dados. Mesmo assim, verifica-se menos de 1% de variação no percentual de absenteísmo em 2022 (em comparação ao ano de 2021) e sem impacto no valor percentual final para variação entre um ano e o próximo.

Ano	Servidores	Dias úteis (jan a out)	Horas p/ano	Faltas (horas)	Atestado (horas)	Ausência (total)	Absenteísmo	Variação
2019	395	214	676.240	49	41.680	41.729	6,17%	-
2020	393	211	663.384	0	19.704	19.704	2,97%	-52%
2021	393	210	660.240	0	26.272	26.272	3,98%	34%
2022	384	221	678.912	0	24.744	24.744	3,64%	-8%

**Tabela 5 - Absenteísmo por ano**

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

Assim como no item 5, os dados de rotatividade existem atualmente em sistemas diferentes, sem distinção entre participantes e não participantes do PGR.

A força de trabalho da ANTAQ mencionada no tópico 1, de 385 servidores, não inclui 23 servidores que estão ativos em outros órgãos ou entidades.

Em 2022, houve vacância de pessoal por posse em outro concurso ou por aposentadoria, resultando em 11 servidores que deixaram a força total de trabalho. Antes de 2022, tendo outubro como base, houve pequeno aumento de pessoal total por requisição da ANTAQ, mas sem mudança significativa entre unidades organizacionais.

Vínculo	2022.10	Δ%	2021.10	Δ%	2020.10	Δ%	2019.10
Ativo em outro órgão	23	-12%	26	8%	24	9%	22
Exercício provisório	1	-67%	3	0%	3	0%	3
Cedido/requisitado	23	28%	18	38%	13	0%	13
Ativo permanente	334	-3%	344	-1%	349	-3%	358
Exercício 7 art. 93 8112	10	11%	9	29%	7	133%	3
Exercício descentralizado carreira	13	30%	10	25%	8	14%	7
Nomeado cargo comissionado	3	-50%	6	-25%	8	0%	8
Requisição de outros órgãos	1	-67%	3	-40%	5	25%	4
<b>Total</b>	<b>408</b>	<b>-2,6%</b>	<b>419</b>	<b>0,5%</b>	<b>417</b>	<b>-0,2%</b>	<b>418</b>

**Tabela 6 - Rotatividade por exercício**

Vínculo	2022.10	Δ%	2021.10	Δ%	2020.10	Δ%	2019.10
Analista administrativo	57	-3%	59	-2%	60	0%	60
Agente administrativo	6	0%	6	0%	6	0%	6
Sem cargo	51	4%	49	11%	44	16%	38
Especialista em regulação (ERSTA)	176	-1%	177	-1%	178	-2%	181
Administrador	1	0%	1	0%	1	0%	1
Economista	0	-	0	-100%	1	0%	1
Engenheiro	1	0%	1	0%	1	-50%	2
Analista de sistema	1	-50%	2	0%	2	0%	2
Programador	2	0%	2	0%	2	0%	2
Técnico em regulação (TRSTA)	87	-6%	93	0%	93	-3%	96
Técnico administrativo	26	-10%	29	0%	29	0%	29
<b>Total</b>	<b>408</b>	<b>-2,6%</b>	<b>419</b>	<b>0,5%</b>	<b>417</b>	<b>-0,2%</b>	<b>418</b>

**Tabela 7 - Rotatividade por cargo**

### III. Avaliação qualitativa do PGR

Para atender aos requisitos qualitativos do art. 17 da IN ME nº 65/2020, a ANTAQ elaborou breve questionário, disponível em anexo, com os principais pontos do artigo. Cada unidade organizacional contribuiu por meio de sua unidade gestora superior, resultando em 10 respostas consolidadas. Desta maneira, esperava-se maior debate entre representantes da gestão, para conferir maior abrangência e nivelar os resultados qualitativos de cada área.

#### 1. Melhoria na qualidade dos produtos entregues

Em escala de 0 a 10 para a metodologia Net Promoter Score® (NPS), os respondentes poderiam afirmar que as entregas de sua área no ano de 2022 ficaram muito piores (nota 0) ou muito melhores (nota 10). Com média 8,2, a maioria das respostas indica que houve aproximadamente 64% de melhora nas entregas.

Entre os comentários mais frequentes, destaca-se a satisfação das chefias com o melhor monitoramento (26% dos relatos) e praticidade/eficiência nas delegações (23%). Também existe uma parcela relevante das unidades que não notou diferença significativa entre o ano anterior do PGR e o atual (3%). Como comentário negativo, houve apenas uma unidade que não conseguiu realizar monitoramento adequado por causa das atividades cadastradas ou por falta de conhecimento do sistema.

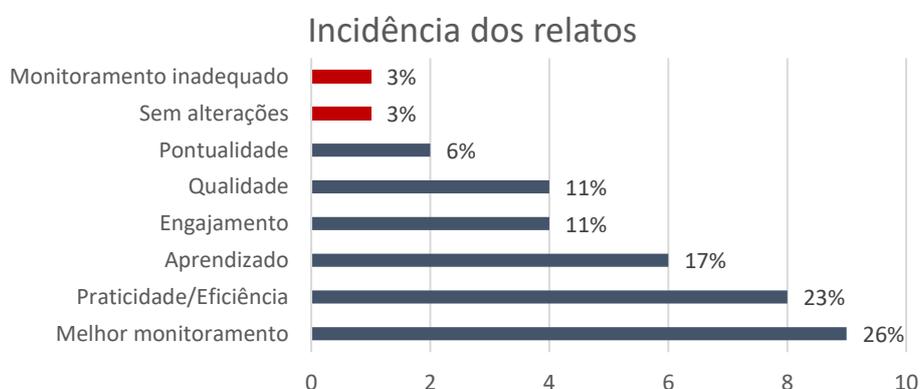


Figura 5 - Avaliação das entregas (temas mais recorrentes)

#### 2. Dificuldades enfrentadas

As dificuldades relatadas enquadraram-se nos seguintes temas: adaptação (necessidade de atualização da tabela de atividades, das equipes ou das rotinas da unidade), registro (cumprimento fora do prazo ou necessidade de utilizar sistemas fora do ANTAQ Pro Atividade), conhecimento (necessidade de capacitar a equipe sobre o PGR) e falhas de sistema (serviço de rede insuficiente ou instabilidade do sistema).

As respostas foram agrupadas em seis categorias principais de acordo com os relatos e estão representadas a seguir.

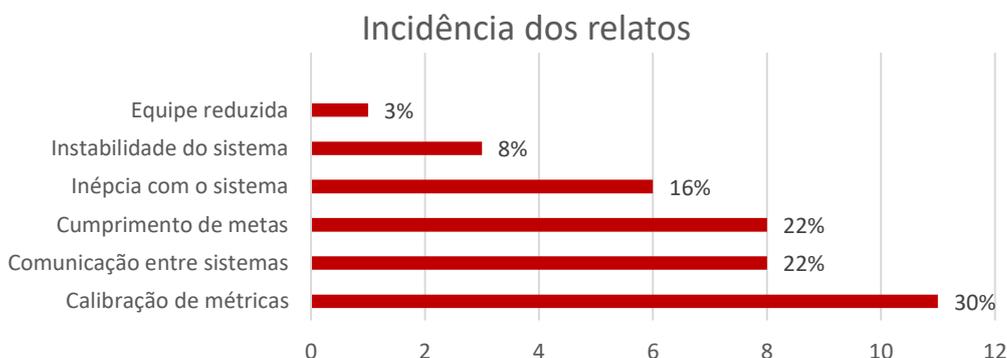


Figura 6 - Dificuldades enfrentadas

A calibração de métricas é um conjunto de relatos que tratam, por exemplo, das alterações da tabela de atividades, dos fatores de complexidade e das horas de referências das atividades. Nesse sentido, a pesquisa indica que quase um terço das dificuldades têm relação com a compatibilidade entre os dados relatados e o cotidiano de participantes (calibração de métricas). Essa tendência indica mais interesse dos participantes e das unidades em registrar seus dados com mais acurácia, demonstrando cada vez o aumento da maturidade do programa.

### 3. Boas práticas implementadas

As boas práticas relatadas pelas unidades organizacionais para melhorar a gestão do PGR enquadram-se em quatro grandes grupos: participação presencial (modelo híbrido); ajustes nas atividades registradas no sistema; reuniões de alinhamento (reuniões periódicas) e monitoramento ou delegação de demandas. Para este ano, mais da metade das unidades relataram mudanças de aprimoramento relacionadas ao monitoramento, consequência natural das notificações semanais enviadas pelo sistema sobre o andamento dos trabalhos para cada unidade (citado no tópico II.3).

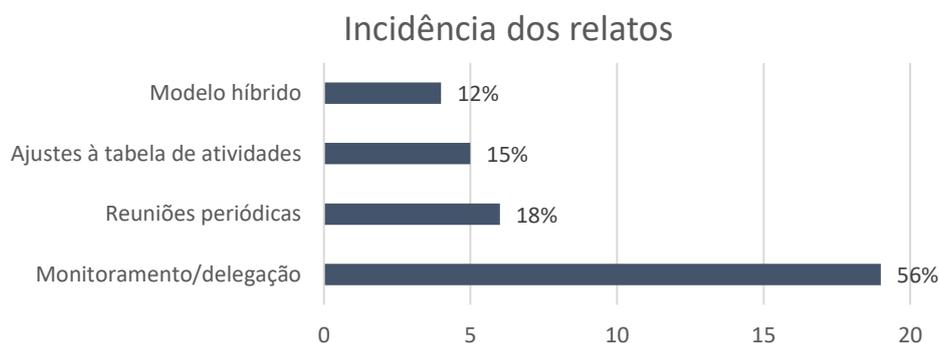


Figura 7 - Boas práticas implementadas

Para aumentar ainda mais o controle sobre os dados do programa e incentivar o uso correto do sistema, a ANTAQ implementou um relatório automático semanal por e-mail contendo as principais informações referentes aos planos vigentes das UORGs (conforme citado no tópico II.3).

Outra ação implementada pela ANTAQ foi a realização de reuniões presenciais com os gestores da Agência (GAB, OUV, AUD, CRG, SGE e Superintendentes) para apresentar o status no qual se encontravam os planos de trabalho vigentes nas UORGs subordinadas sob sua competência, o que permitiu uma melhor gestão sobre essas áreas.

### 4. Sugestões de aperfeiçoamento da IN ME nº 65/2020

Para este ano, houve menos sugestões de aprimoramento aos normativos, o que pode indicar maior alinhamento entre as realidades das áreas, as necessidades da ANTAQ e os normativos vigentes. A maioria das unidades não enviou sugestões de alterações diretamente sobre a IN ME nº 65/2020, mas sim sobre os normativos que a regulamentam na ANTAQ. Entretanto, para fins de alinhamento, algumas sugestões mais recorrentes aparecem na tabela a seguir.

Área	Sugestão
Apoio	Padronização na duração dos planos de trabalho
Apoio	Consolidação do Decreto nº 11.072/2022 e da IN ME nº 65/2020
Fiscalização	Padronização das plataformas ou meios de comunicação para disponibilidade do servidor durante a jornada de trabalho.

Tabela 8 - Sugestões das unidades participantes sobre alterações normativas

## IV. Considerações finais

Os dados deste relatório atendem a exigências legais e permitem uma avaliação global da sistemática do Programa de Gestão por Resultados (PGR) na ANTAQ. Ainda que as informações não constem todas no atual sistema de acompanhamento de demandas (ANTAQ-Pro Atividades), os números refletem o avanço do teletrabalho parcial e integral na Agência.

As alterações no monitoramento geraram mais ganhos de produtividade e mais rigor no registro das demandas. Como resultado, mais da metade das unidades têm ganho de produtividade acima de 50%, ou seja, com demandas concluídas na metade do tempo pactuado. Quanto aos gastos, verifica-se que provavelmente não haverá maiores reduções por conta do aumento no quantitativo de colaboradores trabalhando presencialmente nas dependências da Agência (contratação de terceirizados).

Em novembro de 2022, a minuta de nova portaria do PGR contendo a consolidação do Decreto nº 11.072/2022, da IN ME nº 65/2020, bem como outras alterações, foi encaminhada para aprovação da Diretoria Colegiada, com previsão de aprovação ainda neste ano. O CGT espera que no próximo ano já consiga identificar as vantagens dessas modificações, como atração de novos talentos e retenção de pessoal.

Os dados para o primeiro semestre de 2022 tinham muitas informações espúrias causadas pela falta de familiaridade com o sistema e porque diversas pessoas em teletrabalho permaneceram fora do PGR por regulamentação dos grupos de riscos antes da publicação da IN ME nº 36/2022. Entretanto, o monitoramento mais rigoroso no segundo semestre já tem permitido análises mais robustas.

Para 2023, o CGT vê a necessidade de revisão na tabela de atividades das unidades participantes. Talvez essa revisão exija remodelagem de processos ou novos fluxos de trabalho, inclusive para permitir uma transição adequada entre documentos gerados por participantes em teletrabalho e por pessoal em regime presencial. 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, o PGR de 2022 da ANTAQ apresenta desempenho satisfatório e, em muitos casos, excede as expectativas. Como responsável pelo monitoramento do PGR na ANTAQ, o CGT pretende implementar as sugestões apuradas e reduzir as assimetrias identificadas, no intuito de conferir ainda mais eficiência, eficácia e efetividade ao programa.



## Questionário qualitativo sobre o PGR (2022.2)

Questionário para o Programa de Gestão - 2º Semestre de 2022 (IN ME nº 65/2020, art. 17, inciso II)

\* Required

### Avaliação

1. Qual sua UORG? \*

- AUD
- CRG
- GAB
- OUV
- SAF
- SDS
- SFC
- SGE
- SOG
- SRG

2. Como você avalia as entregas de sua UORG no ano atual (2022) comparadas às do ano anterior (2021)? \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Entregas muito piores

Entregas muito melhores

3. Detalhe na caixa de texto abaixo as mudanças (boas, neutras ou ruins) que você observou nas entregas de sua UORG do ano atual (2022) comparadas às do ano anterior (2021). \*

Enter your answer

4. Detalhe na caixa de texto abaixo as dificuldades enfrentadas no PGR do ano atual (2022). \*

Enter your answer

\* Required

## Boas práticas e mudanças

5. Detalhe na caixa de texto abaixo as boas práticas que sua UORG implementou no ano atual (2022). \*

Enter your answer

6. Caso queira, detalhe na caixa de texto abaixo sugestões de **aperfeiçoamento dos normativos** que regulamentam o PGR (Portarias nº 334/2020, SEI nº 1207506, e nº 355/2021, SEI nº 1366987) ou da Instrução Normativa nº 65/2020 do ME.

Link para a IN nº 65 ME/2020: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>

Enter your answer