

Programa de Gestão de Pessoas por Resultados do Inmetro (PGPRI)

Relatório de Acompanhamento

Fase de Ambientação 01/04/2022 a 30/09/2022

GOVERNO FEDERAL

Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços
Ministro Geraldo José Rodrigues Alckmin Filho

Presidente (substituto)

Vinicius Diniz e Almeida Ramos

Chefe de Gabinete

Leililene Antunes Soares

Coordenador-Geral da Rede Brasileira de Metrologia Legal e Qualidade

Leonardo Batista Paiva

Coordenador-Geral de Articulação Internacional

Diego Eugênio Pizetta

Coordenador-Geral de Acreditação

Aldoney Freire Costa

Ouvidor

Jose Araujo Souza Neto

Auditora Interna

Camila Barros Nogueira

Procurador Federal Especializada

Carlos Alberto Valentim dos Santos

Corregedor

Rogério da Silva Fernandes

Diretoria de Inovação, Planejamento e Articulação Institucional:

Diretor de Inovação, Planejamento e Articulação Institucional (substituto)

Luiz Fernando Rust da Costa Carmo

Coordenadora-Geral de Inovação (substituto)

Taynah Lopes de Souza

Coordenador-Geral de Tecnologia da Informação

Claudia de Cassia Torres

Coordenador-Geral do Centro de Capacitação

Luiz Fernando Rust da Costa Carmo

Diretoria de Administração e Finanças:

Diretor de Administração e Finanças

Vinicius Diniz e Almeida Ramos

Coordenador-Geral de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas

Marcelo Petulante Fernandes

Coordenador-Geral de Administração

Francisco Almeida de Barros Junior

Coordenador-Geral de Infraestrutura

Taciano Pazzini Costanzi

Diretoria de Avaliação da Conformidade:

Diretor de Avaliação da Conformidade (substituto)

Leonardo Machado Rocha

Coordenação Executiva e de Gestão

Marcelo Ferreira

Diretoria de Metrologia Científica, Industrial e Tecnologia:

Diretor de Metrologia Científica, Industrial e Tecnologia (substituto)

Gustavo Palmeira Ripper

Coordenador-Geral de Metrologia em Biologia (substituto)

Marcelo Neves de Medeiros

Diretor de Metrologia Legal (substituto)

Marcelo Luis Figueiredo Morais

Superintendente de Goiás (substituto)

Claudia Domingues Carneiro

Superintendente do Rio Grande do Sul

Kátia Fernanda Streit

Sumário

| | |
|---|-----------|
| 1. Apresentação | 5 |
| 2. Breve histórico - Evolução cronológica do PGPRI | 6 |
| 3. Ações de Implantação e suporte ao PGPRI | 7 |
| 4 Avaliação do período de ambientação | 8 |
| 4.1 Análise quantitativa | 8 |
| 4.2 Análise qualitativa | 9 |
| 5 Principais dificuldades/sugestões | 20 |
| 5.1 Sobre o sistema SISGPR..... | 20 |
| 5.2 Sobre a planilha de atividades | 21 |
| 5.3 Gerenciais..... | 21 |
| 5.4 Cultura organizacional..... | 21 |
| 6 Conclusão | 22 |

1. Apresentação

Trata-se do relatório de ambientação do Programa de Gestão de Pessoas por Resultados do Inmetro – PGPRI, em cumprimento ao art. 15 da Instrução Normativa Nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia.

Art. 15. Decorridos seis meses da publicação da norma de procedimentos gerais, o dirigente da unidade elaborará um relatório contendo:

- I - o grau de comprometimento dos participantes;
- II - a efetividade no alcance de metas e resultados;
- III - os benefícios e prejuízos para a unidade;
- IV - as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema de que trata o art. 26; e
- V - a conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

Como será demonstrado adiante, as Normas de Procedimentos Gerais do PGPRI e suas respectivas alterações têm como premissa manter os servidores conectados à missão do Instituto, objetivando o alcance dos resultados e metas, estando, portanto, em conformidade com o planejamento estratégico e as boas práticas de gestão.

O presente relatório tem como objetivo apresentar um breve histórico e os principais benefícios e resultados advindos da implementação do programa de gestão por resultados, bem como avaliar o grau de comprometimento dos servidores públicos participantes, a conveniência e oportunidade de manutenção do Programa de Gestão e do sistema informatizado de acompanhamento atualmente utilizado pelo Inmetro, disponibilizado pela SUSEP, e apresentação de sugestões e recomendações.

O PGPRI foi instituído e regulamentado por meio da Portaria Inmetro nº 54/2022, de 11 de fevereiro de 2022, combinado com as Portarias Inmetro nº 132/2022, de 23 de março de 2022, e nº 307, de 03 de agosto de 2022, que estabeleceu o período de ambientação de 01 de abril a 30 de setembro de 2022.

O PGPRI é um instrumento de gestão que disciplina a execução e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Assim, como estabelecido pelo Governo Federal, o PGPRI possui como base:

- Substituição do controle de frequência dos servidores por uma gestão de pessoas baseada em resultados; e
- Inovação nos arranjos de trabalho, tanto em relação aos locais (presencial, teletrabalho e híbrido), quanto aos horários de execução (síncrono e assíncrono).

Os principais benefícios do PGPRI são:

- Atração e retenção de servidores no Inmetro (redução de turnover);
- Desenvolvimento do trabalho criativo (inovação nas entregas);
- Redução de afastamentos por saúde; e
- Melhoria da qualidade de vida dos participantes.

Entre os objetivos propostos para o PGPRI podem ser destacados:

- Promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;

- Contribuir com a redução de custos no poder público;
- Contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;
- Gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e
- Promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.

O PGPRI se fundamenta na pactuação de metas e resultados entre o servidor participante e sua chefia imediata, sendo que o não cumprimento das metas implica em seu desligamento obrigatório do Programa.

Para efeito de implementação do PGPRI, foi adotado o regime parcial de teletrabalho, observados os seguintes parâmetros e as restrições e vedações estabelecidas no Art. 16 da Portaria 54/2022:

I - Teletrabalho parcial (Tipo I): poderá ser adotado por até 100% do total de servidores ativos de cada Unidade Principal, correspondendo a 80 (oitenta) horas mensais de teletrabalho.

II - Teletrabalho parcial (Tipo II): poderá ser adotado por até 10% (dez por cento) do total de servidores ativos de cada Unidade Principal (UP), devendo ser assegurada atividade presencial por 24 (vinte e quatro) horas mensais;

2. Breve histórico – Evolução cronológica do PGPRI

Para melhor compreensão de toda tratativa quanto à implementação do PGPRI, apresentamos uma breve evolução cronológica da legislação o tema até então existente e das etapas internas percorridas no Inmetro até o presente momento:

- I- Início dos trabalhos coordenados pela Cogep – Outubro/2020;
- II- **Publicação da Portaria Inmetro 101/2020, de 04 de março de 2021**, que autorizava e estabelecia a Norma de Procedimentos Gerais (NPG) para implementação do Programa de Gestão de Pessoas por Resultados, na modalidade de teletrabalho, em regime de execução integral e parcial no âmbito do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Inmetro;
- III- **Suspensão temporária da implementação da Portaria Inmetro 101/2021**, e editais, com encaminhamento para o Comitê “Transforma Inmetro” para estudar novos parâmetros;
- IV- Reunião do Comitê de Governança do Inmetro, realizada no dia 03/12/2021, da qual participaram os chefes das Unidades Principais (UP), os Coordenadores-Gerais e o Presidente do Inmetro, para apresentação e aprovação dos novos parâmetros do PGPRI pelo Diretor da Diraf. Parâmetros estes já discutidos e aprovados no âmbito do Comitê Transforma Inmetro;
- V- Encaminhamento para Cogep para atualização da Portaria;
- VI- Publicação da **Portaria Inmetro 54/2022, de 11 de fevereiro de 2022;**
- VII- Publicação da **Portaria Inmetro 132/2022, de 23 de março de 2022;**
- VIII-Início do Programa de Gestão de Pessoas por Resultados do Inmetro - **Abril/2022;**

- IX- Publicação do **Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022** – que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- X- Publicação da **Portaria Inmetro nº 307, de 3 de agosto de 2022** – que autoriza a inclusão de estagiários no Programa de Gestão de Pessoas por Resultados do Inmetro.

3. Ações de implementação e suporte ao PGPRI

Para a implementação do PGPRI, além de contar com toda legislação existente, foi necessário o estabelecimento de um conjunto de ferramentas e ações para apoiar gestores e servidores, tais como:

- Definição do Sistema da SUSEP para instalação no Inmetro;
- Implementação do Sistema informatizado (<https://sgpr.inmetro.gov.br/sisgp/app/login>) para elaboração dos planos de trabalho e registro, acompanhamento e avaliação da produtividade;
- Definição de uma metodologia para construção da Tabela de Atividades;
- Proposição de construção de uma Tabela de Atividades única para a Inmetro, elaborada a partir das tabelas das suas Unidades Principais, a fim de buscar uma harmonização entre as unidades organizacionais e processos de trabalho semelhantes;
- Definição de representantes das Unidades Principais (UP) com o objetivo de multiplicarem as informações sobre o PGPRI;
- Definição de uma equipe na Cogep para atendimento aos servidores quanto ao PGPRI;
- Criação de um e-mail institucional (programadegestao@inmetro.gov.br) para atendimento aos servidores objetivando dirimir dúvidas e favorecer a compreensão sobre o programa e a adesão (foram mais 500 e-mails respondidos até 30 de novembro);
- Construção de um FAQ com, atualmente, 42 perguntas e respostas (<https://www.gov.br/inmetro/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/planejamento/programa-de-gestao-de-pessoas-por-resultados/perguntas-frequentes-pgpri>);
- Construção de uma página na web com as principais informações do PGPRI (<https://www.gov.br/inmetro/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/planejamento/programa-de-gestao-de-pessoas-por-resultados>);
- Realização de reuniões com Interlocutores de RH e/ou servidores nomeados como gestores das Unidades Principais (UP) junto ao PGPRI;
- Disponibilização de informações por meio do Comunica (canal institucional de comunicação com os servidores) para divulgação de informações completas e tempestivas durante todo o período de construção e andamento do PGPRI;

- Proposição do estabelecimento de um Comitê de Monitoramento do PGPRI, em fase de publicação da Resolução.

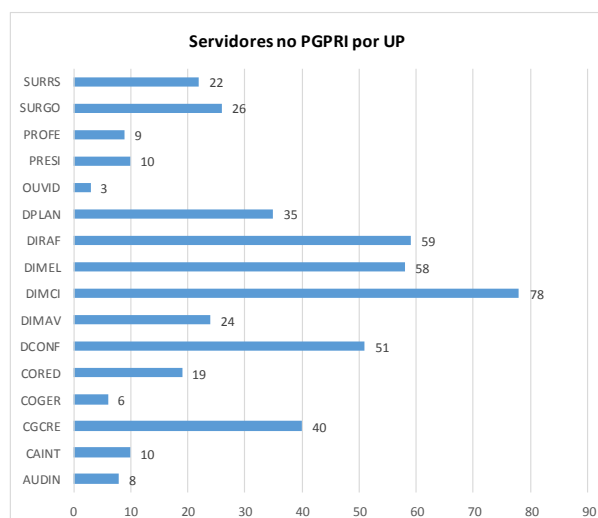
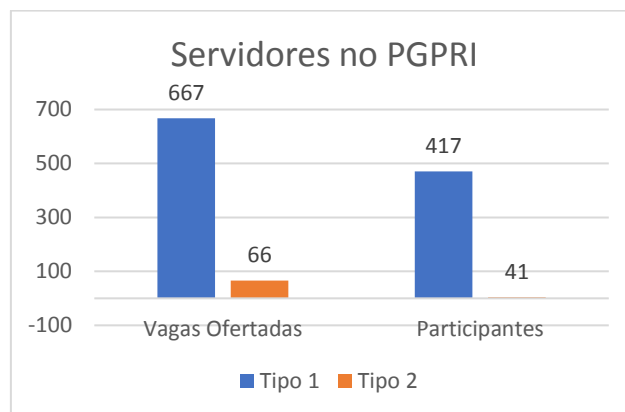
4. Avaliação do período de ambientação

4.1 Análise quantitativa

I- Editais de seleção de servidores:

Ao todo, foram lançados até novembro de 2022, **29 editais de seleção**, contendo o seguinte resultado de adesão ao PGPRI:

- Total de vagas ofertadas:
 - **Teletrabalho parcial (Tipo I):** até 100% do total de servidores ativos de cada Unidade Principal (UP) = 667;
 - **Teletrabalho parcial (Tipo II):** até 10% (dez por cento) do total de servidores ativos de cada Unidade Principal (UP) = 66.
- Número de participantes em teletrabalho Tipo I = 417
- Número de participantes em teletrabalho Tipo II = 41
- Total = 458
- Número de servidores no Inmetro (todos os cargos e vínculos) = 703
- Percentual em relação ao quadro de pessoal = 65,15%



II- Editais de seleção de estagiários:

Ao todo, foram lançados até novembro de 2022, **03 editais de seleção**, contendo o seguinte resultado de adesão ao PGPRI, apenas na modalidade de Teletrabalho Tipo I:

- a. Número de estagiários no Inmetro = 30
- b. Total de candidatos selecionados = 06
- c. Percentual em relação ao quadro de pessoal = 20%

4.2 Análise qualitativa

Considerando a necessidade de elaboração do relatório de ambientação após seis meses de implementação do PGPRI, objetivando atender a IN 65/2020, do ME, e a Portaria 54/2022, de criação do PGPRI, previsto em suas diretrizes e seus art. 26 e 27, respectivamente, foi realizada a Pesquisa de Monitoramento do Programa de Gestão de Pessoas por Resultados do Inmetro – PGPRI, junto ao corpo gerencial e de servidores do Inmetro.

O resultado da pesquisa visa apresentar um diagnóstico da fase inicial de implementação do PGPRI e identificar a necessidade de aperfeiçoamento e proposição de manutenção do programa.

Assim sendo, as oportunidades de melhorias identificadas durante a pesquisa ensejarão, além do conteúdo do presente relatório, informações que subsidiarão o futuro Comitê Técnico de Monitoramento do PGPRI nas adequações e melhorias no PGPRI.

As pesquisas foram realizadas por meio de questionários enviados por e-mail, via Google Forms, entre os dias 18/11/2022 a 12/12/2022, para os atores citados abaixo:

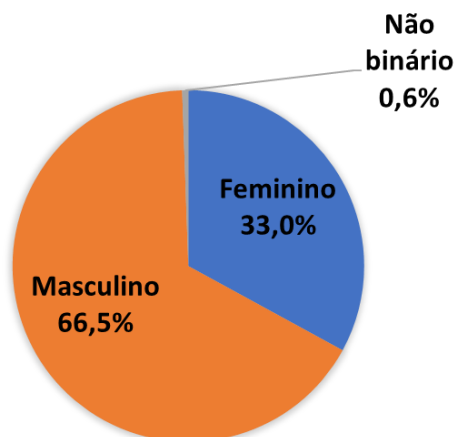
1. Servidores participantes do PGPRI;
2. Chefias imediatas; e
3. Dirigentes das Unidades Principais (UP).

Abaixo são apresentados os resultados encontrados:

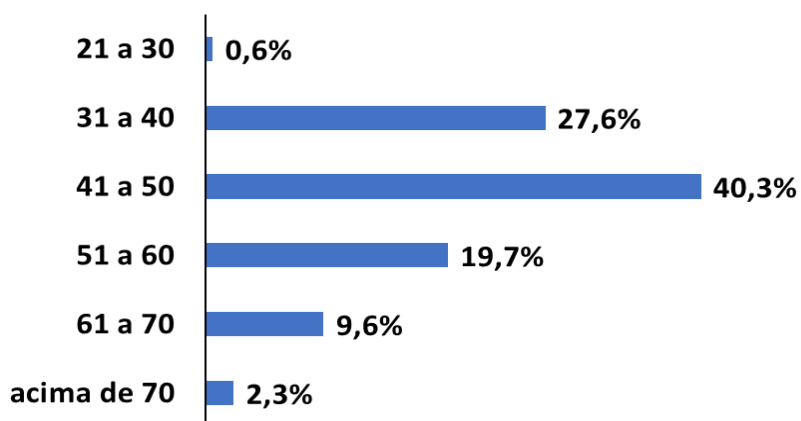
1) Resultados da pesquisa com os SERVIDORES PARTICIPANTES DO PGPRI

| Inscritos no PGPRI | Respondentes | Percentual Respondentes |
|--------------------|--------------|-------------------------|
| 458 | 355 | 77,51% |

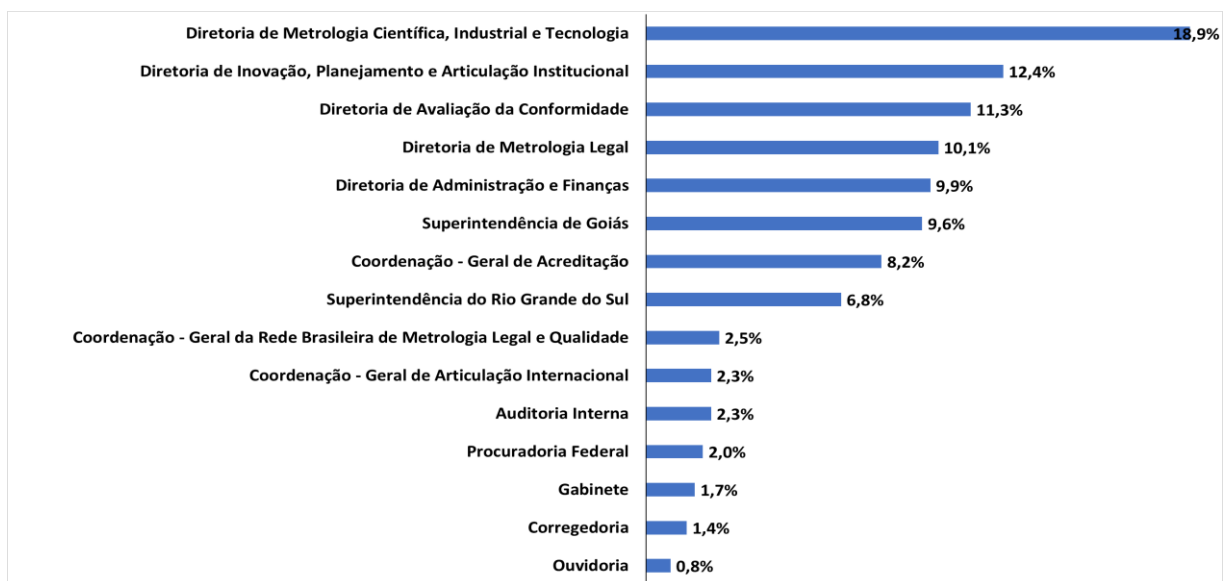
1.1) Gênero



1.2) Faixa etária



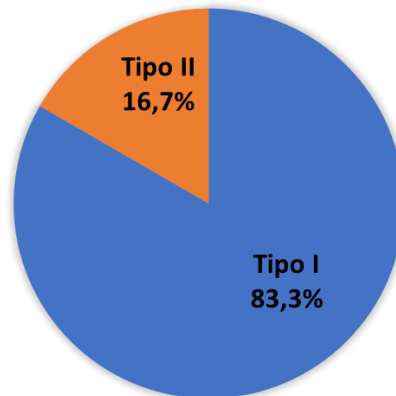
1.3) Participação de cada UP no universo pesquisado



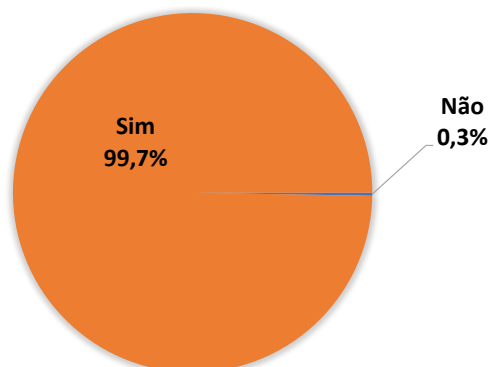
1.4) Principais resultados:

Obs. Esse primeiro conjunto de respostas foram de servidores que participam do PGPRI, num total de 355 respondentes.

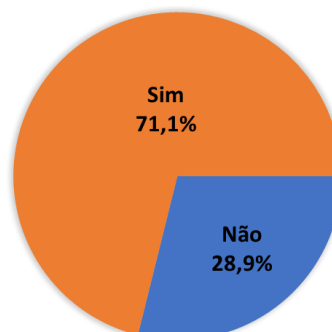
❖ Em qual modalidade de teletrabalho você se encontra?



❖ Possui Interesse em permanecer no PGPRI?



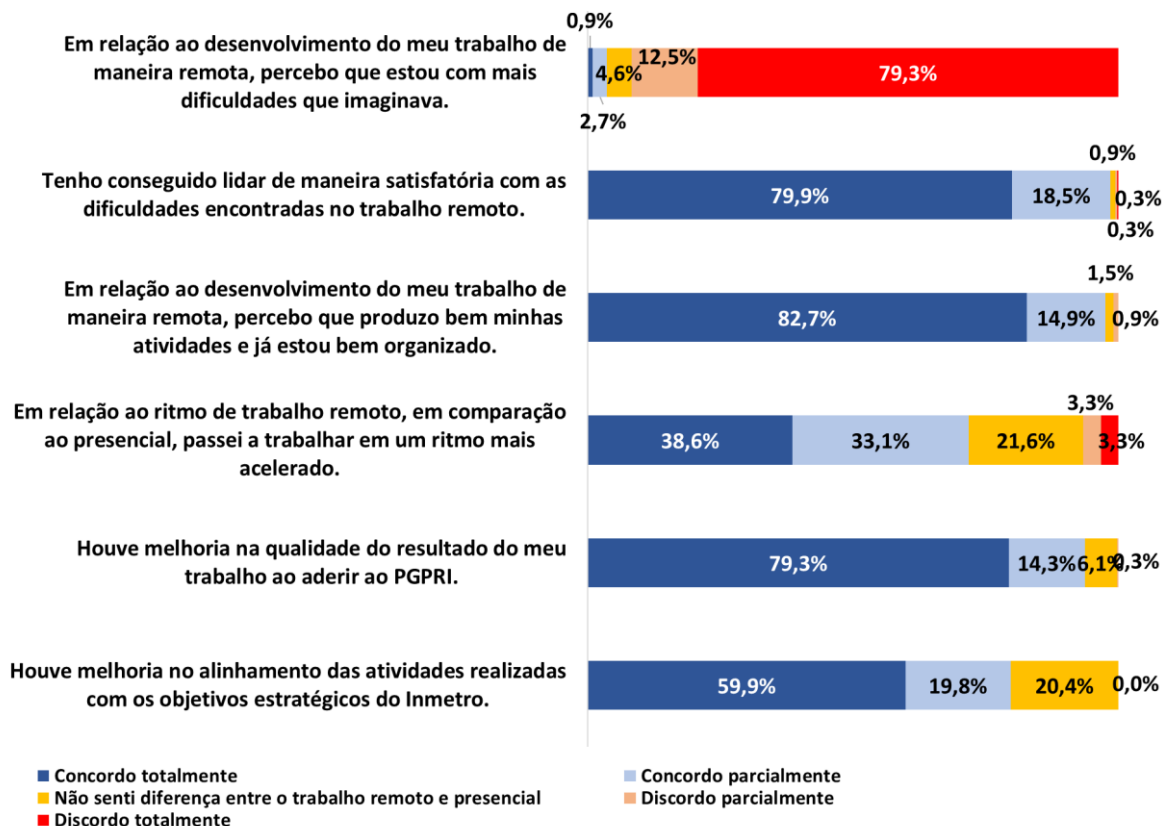
❖ Suas atividades podem ser cumpridas integralmente de maneira remota?



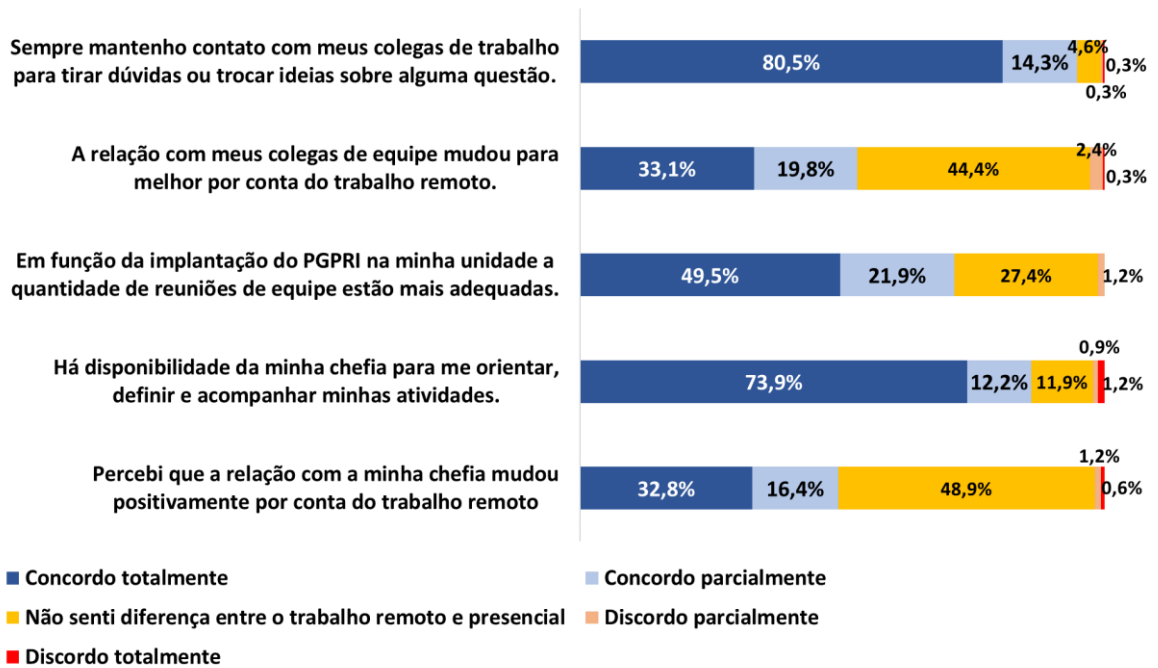
❖ Marque as alternativas que te levaram a aderir ao programa de gestão.



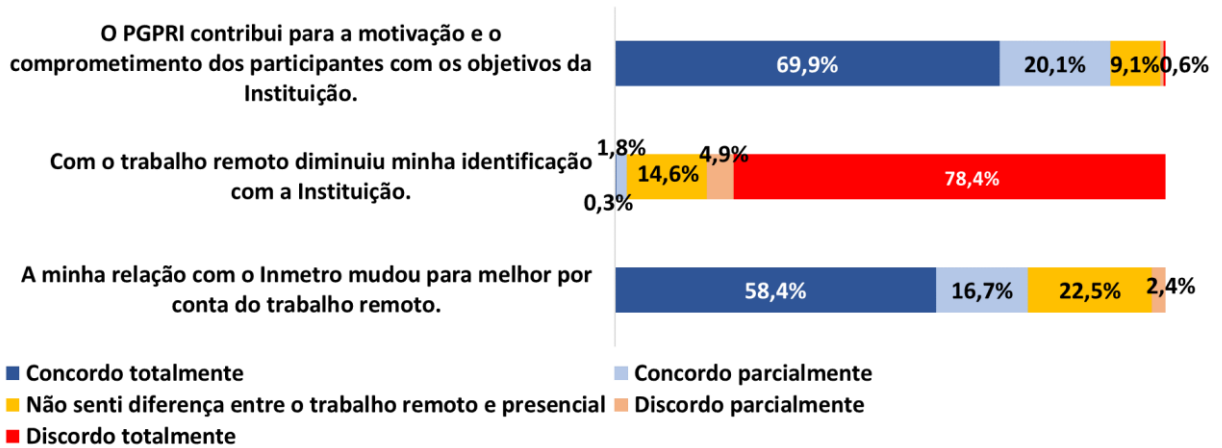
❖ Com relação à produtividade e qualidade do trabalho executado:



❖ **Relacionamento com a equipe e com a chefia:**



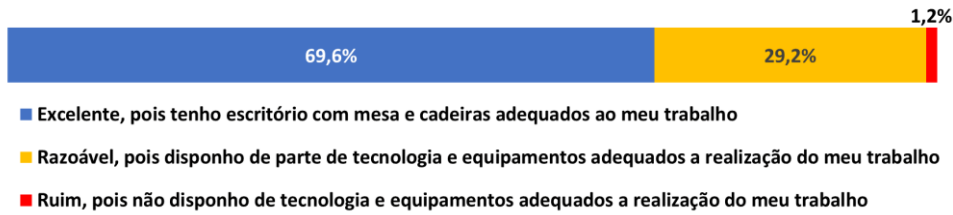
❖ **Relacionamento com o Inmetro:**



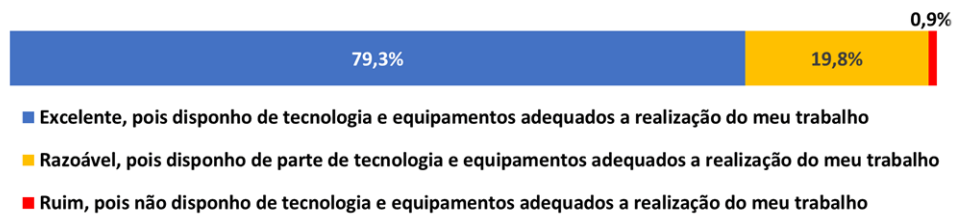
❖ **Possuo um espaço de trabalho exclusivo e adequado para o trabalho remoto.**



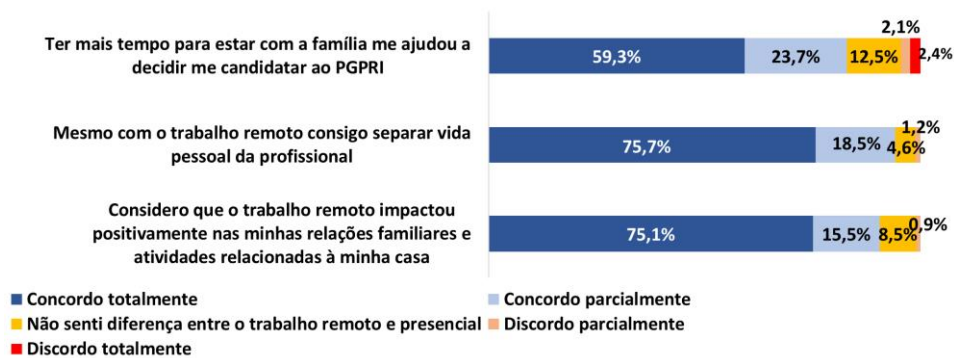
❖ Como você avalia suas condições de trabalho remoto quanto a ergonomia?



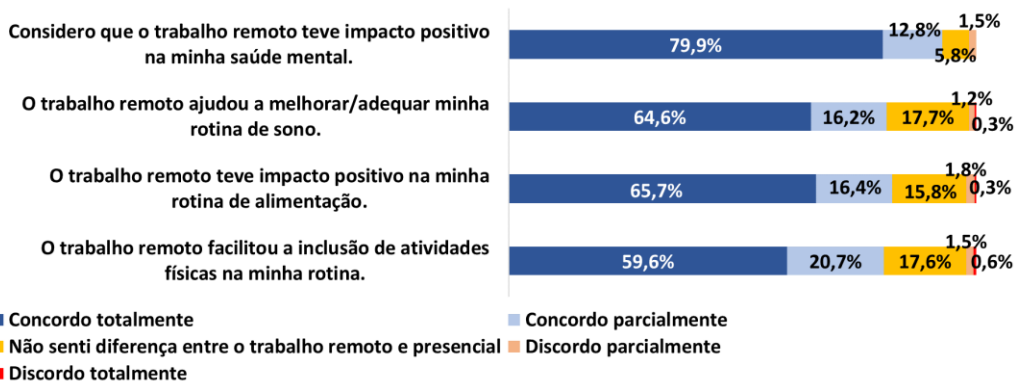
❖ Como você avalia suas condições de trabalho remoto quanto aos equipamentos e tecnologias necessários?



❖ Interferência e Impacto na Vida Familiar

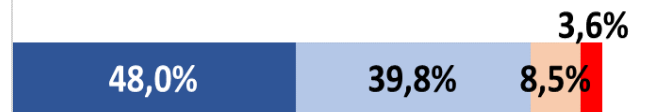


❖ Impactos na Saúde



❖ Avaliação do Sistema Informatizado de Acompanhamento do PGPRI

O sistema contribui para o alcance das metas e resultados pactuados com minha chefia imediata.



O SISGP é intuitivo e de fácil utilização.



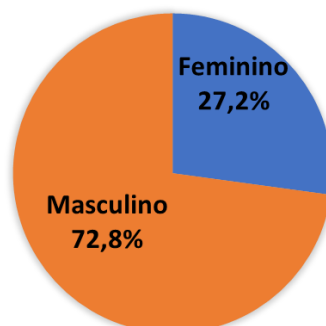
■ Concordo totalmente
■ Discordo parcialmente

■ Concordo parcialmente
■ Discordo totalmente

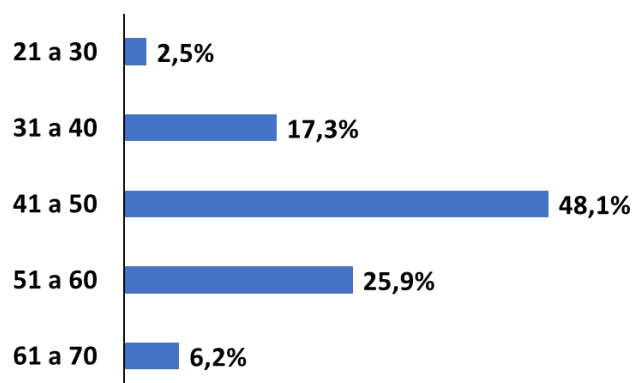
2) Resultados da pesquisa com as CHEFIAS IMEDIATAS:

| Quantidade de chefias | Respondentes | Percentual Respondentes |
|-----------------------|--------------|-------------------------|
| 107 | 81 | 75,7% |

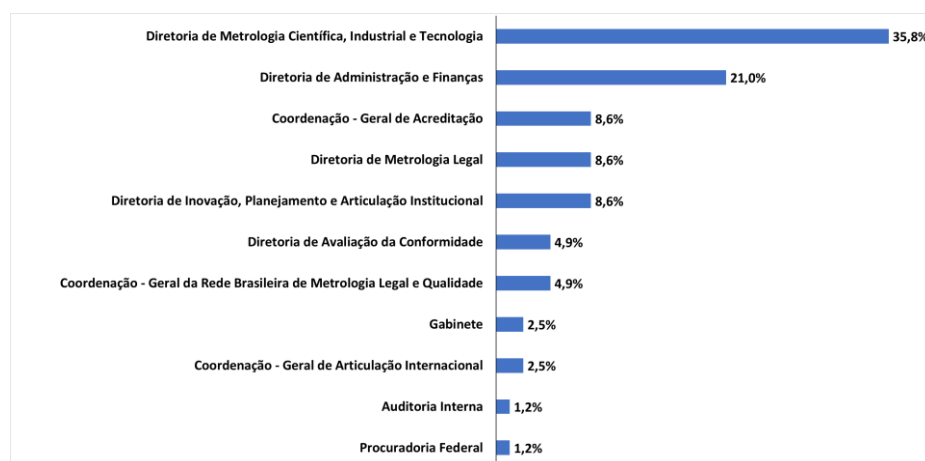
2.1) Gênero



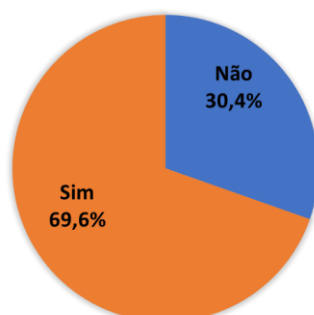
2.2) Faixa etária



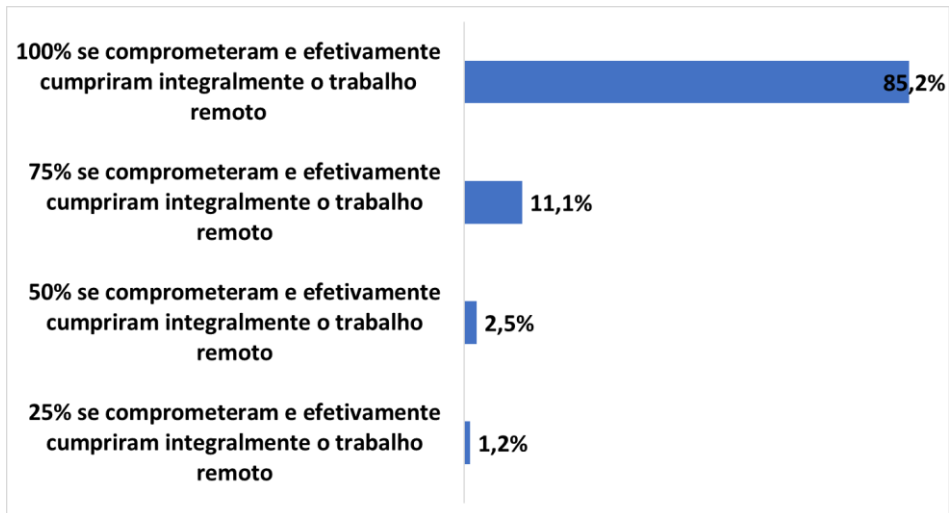
2.3) Participação de cada UP no universo pesquisado



❖ Encontra-se em trabalho remoto?



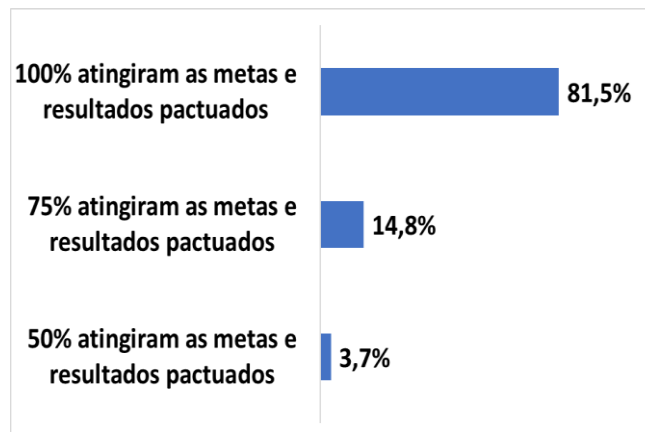
❖ Na sua opinião, quanto os participantes do PGPRI da sua Divisão (ou área) se comprometeram efetivamente com o cumprimento do programa de gestão?



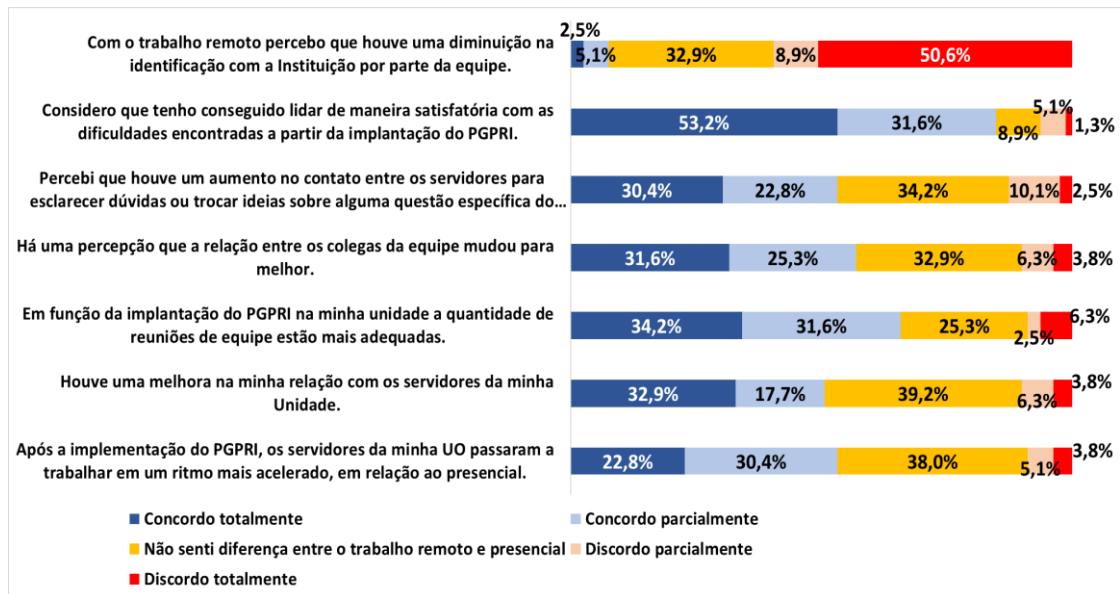
❖ Qual o grau de satisfação quanto aos resultados alcançados pelos servidores da sua equipe?



❖ Em relação à efetividade no alcance das metas e resultados pactuados nos planos de trabalho do PGPRI, o quanto dos participantes da sua Divisão (ou área) atingiu as metas e entregou os resultados pactuados?



❖ Qual seu grau de concordância com as questões a seguir?

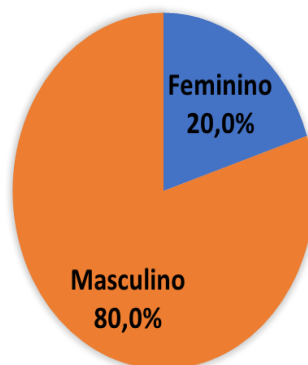


3) Resultados da pesquisa com os DIRIGENTES DAS UNIDADES PRINCIPAIS (UP)

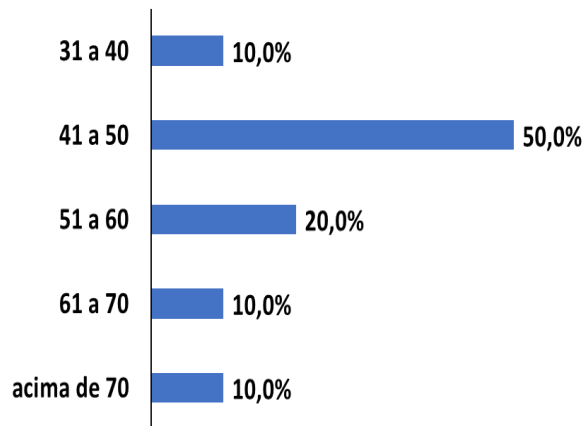
| Quantidade de Dirigentes | Respondentes | Percentual Respondentes |
|--------------------------|--------------|-------------------------|
| 16 | 10 | 62,5% |

OBS: Não tivemos 100% de respondentes em razão da transição de governo.

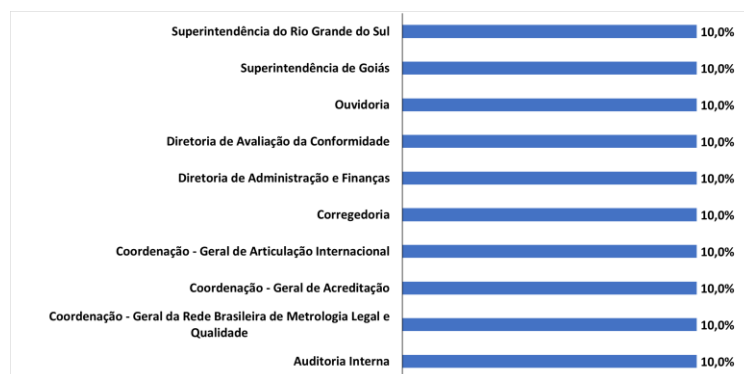
3.1) Gênero



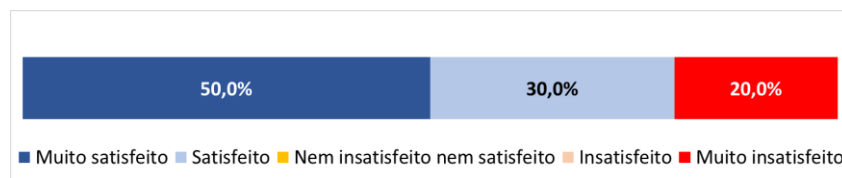
3.2) Faixa etária



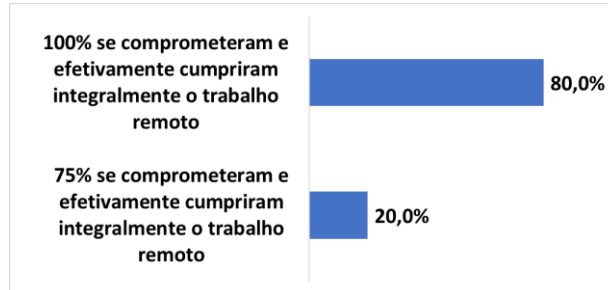
3.3) Participação de cada UP no universo pesquisado



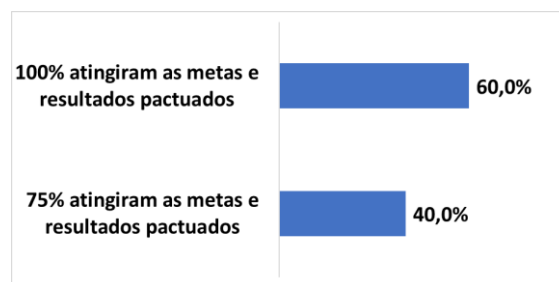
❖ Qual o grau de satisfação quanto aos resultados alcançados pelos servidores da sua equipe.



❖ Na sua opinião, quanto os participantes do PGPRI da sua Divisão (ou área) se comprometeram efetivamente com o cumprimento do programa de gestão?



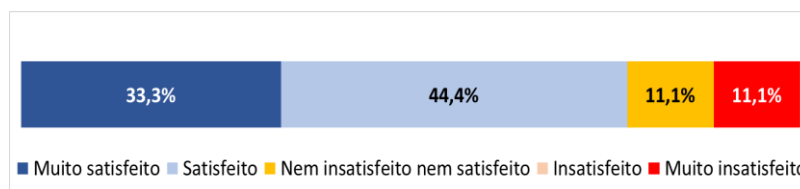
- ❖ Em relação à efetividade no alcance das metas e resultados pactuados nos planos de trabalho do PGPRI, o quanto dos participantes da sua Divisão (ou área) atingiu as metas e entregou os resultados pactuados?



- ❖ A sua Unidade Principal (UP) possui Interesse em permanecer no PGPRI?

- 👍 90% (9 entrevistados responderam sim.)
- 👎 10% (1 entrevistado não respondeu essa pergunta)

- ❖ Como você avalia o PGPRI quanto aos objetivos estabelecidos na Portaria 54/2022?



5) Principais dificuldades/sugestões

5.1 Sobre o sistema SIGPR

1. Adequação e necessidade de ajustes do Sistema do SUSEP para o Inmetro;
2. Necessidade de criação de um módulo para gerar relatórios que atendam às exigências dos atos normativos que regulamentam o Programa de Gestão, bem como a relação de feriados nacionais e municipais de diferentes estados cadastrados no sistema de acompanhamento;
3. Possibilitar a edição do plano de trabalho quando rejeitado pela chefia imediata, pois, atualmente, o servidor é obrigado a cancelar o plano e gerar um novo, tendo que

registrar suas entregas no SEI, pois o sistema não permite iniciar novo plano com data retroativa;

4. Possibilitar a avaliação total do plano de trabalho pela chefia imediata, em vez de avaliar atividades por atividades, podendo gerar, ainda, relatório contendo a média da pontuação obtida por cada servidor.
5. Criar ícone para exclusão de Programas de Gestão em rascunho;
6. Possibilidade de **excluir/incluir** e **aprovar/rejeitar** diversas atividades ao mesmo tempo;
7. Possibilitar que as avaliações no PGPRI possam ser utilizadas para fins de pagamento das gratificações de desempenho daquelas carreiras que possuem essa rubrica na remuneração do servidor. Ex: Lei nº 11.355/2006;
8. Possibilidade de inclusão dos estagiários no sistema informatizado de acompanhamento do PGPRI;
9. Elaboração de um treinamento do sistema, mesmo que virtual;

5.2 Sobre a planilha de atividades

1. Em função da pluralidade e diversidade de atividades existentes no Inmetro, houve grande dificuldade para padronização da lista de atividades;
2. Melhorar a orientação em relação ao relatório de atividades (nível de detalhamento necessário);

5.3 Gerenciais

1. Dificuldades iniciais no nivelamento para compreensão sobre o que é e os objetivos do PGPRI;
2. A não realização de uma capacitação sistematizada no PGPRI, pois o modelo de implantação optou pela transmissão de conhecimento via interlocutores das unidades;
3. Dificuldades de alguns servidores em entender e definir suas atividades no momento de elaboração do Plano de Trabalho;
4. Dificuldade por parte dos gestores na compreensão da substituição do monitoramento da produtividade e acompanhamento de resultados em substituição ao micro gerenciamento de atividades;
5. Dificuldade na comunicação assíncrona;
6. Em menor grau, é relatado descompromisso por parte de alguns servidores, com maior demora em responder as demandas ou convocação por parte das chefias;

5.4 Cultura organizacional

1. Transformação de cultura organizacional exigindo um grande esforço da Alta Administração, tais como mudança de mentalidade por parte de gestores;

6 Conclusão

Depreende-se do resultado das pesquisas de satisfação do Programa de Gestão de Pessoas por Resultados do Inmetro – PGPRI os seguintes ganhos com a implementação do PGPRI, que serão aperfeiçoados a médio e longo prazo com as políticas de gestão adotadas pela Alta Administração, como sinalizado no item 5 do presente relatório:

1. Melhoria na qualidade de vida dos servidores;
2. Melhora na definição e delegação de atividades;
3. Foco direcionado para uma gestão por resultados;
4. Melhora do acompanhamento e avaliação das atividades realizadas pelos seus participantes;

Por fim, considerando os resultados apresentados, onde, segundo as chefias imediatas, 82,8% dos servidores atingiram as metas pactuadas, e que 84,2% dos dirigentes estão satisfeitos com os resultados apresentados pelos participantes, entendemos que o PGPRI teve êxito na sua primeira fase de implementação.